وزارة التعليم العالي

جامعة الجزائر

معهد علم الاجتماع

نزاعات العمل في الجزائر:
دراسة أثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية.

دراسة حالة: وحدة الإضاءة بالرويبة

رسالة لنيل شهادة الماجيستير

من اعداد الطالب: براهيمي رمضان

تحت إشراف: الأستاذ علي الكنز

جوان 1988

شكـــــر وتقـــــديــــــر

أتقـــدم بالشكـــر والتقـــديـر الجـزيـل الـى الاستـــاذ المشـرف الدكتـور علـي الكنـــز الـذى تابعـــني وأمدنـي بتوجيهـاتـه وارشـاداتـه لانجـــاز هـــذا العمـــل .

كمـــا أتوجـــه بالشكـــر أيضـــا الـــى اطـــارات وعمـــال الـــوحـــدة الـــذيـــن يساعدونـا فـي القيـــام بالـــدراسة فـي حـــدود مـايسمح بـــه التنظـــيم بـــداخلهـــا .

كمـــا لا تفـــوتـــني الفـــرصـــة أن أوجـــه شكـــرى الـــى اعـــز اصـــدقـــائـي كشـــاد رابـــح ، بـــوزيـــد ، مجـلـــب وزدام عمـر هـــذا الاخـــير الـذى ســـاعـدنـي بـــامكـــانيـاتـه فـي اتمـــام العمـــل فـــي صـــورتـــه النهـــائيـــة .

اهـــــــــــــداء

الـــــى أبـــــي و أمـــــي

الـــــى الاخـــــوة والاخـــــوات

الـــــى مـــن أضـــــاء لـــي الطـــريـــق طـــوال خطـــوات التكـــويـــن الجـــامعـــي

المقـدمـة

ثانيـــا ـــ دراسة طــرق حــل النــــزاع

الفصـل الثانـي : نـــــزاعــات العمـل فـي الجـزائـــــر

قائمة الجداول والاشكال الموجودة في الملاحق

23ـ الجدول رقم (13) يبين رضا العاملين عن العمل حسب الحالة [illegible] .

24ـ الجدول رقم (14) // // // // // // حسب الحالة الاقتصادية .

25ـ // // (15) يبين نظرة العاملين الى [illegible] حسب الحالة

الاقتصادية .

26ـ الجدول رقم (16) يبين نظرة العاملين الى [illegible] حسب

[illegible] الحالة التعليمية .

27ـ الجدول رقم (17) يبين [illegible] حسب [illegible]

[illegible] / [illegible] .

28ـ الجدول رقم 18) يبين وجود أو غياب [illegible] يبين [illegible]

[illegible] الاقتصادية .

29ـ الجدول رقم (19) يبين وجود أو غياب [illegible] يبين [illegible]

[illegible] .

30ـ الجدول رقم (20) يبين [illegible] حسب [illegible]

[illegible] .

31ـ الجدول رقم (21) يبين أسباب [illegible] الحالة [illegible] .

32ـ // // (22) يبين مدى [illegible] أسرة [illegible]

[illegible] .

33ـ الجدول رقم (23) يبين مدى [illegible] أسرة [illegible]

[illegible] .

34ـ الجدول رقم (24) يبين [illegible] أسرة [illegible]

[illegible] التعليمية .

35ـ الجدول رقم (25) يبين [illegible] التعاونية

[illegible] .

36- الجدول رقم (01) يبين مستوى التعليم وتوزيعه في المسكن .

37- الجدول رقم (02) يبين مستوى تعليم الآباء حسب فئات السن .

38- // // (03) // // // // // // المستويات التعليمية .

39- // // (04) يبين مستوى تعليم الآباء حسب المستويات التعليمية .

40- // // (05) يبين توزيع الأسر حسب عدد أفرادها حسب قطاع العمل

41- // // (06) يبين مستوى اهتمام الأسرة بدخول أطفالها للعمل حسب

مستوى تعليم الأب .

42- الجدول رقم (07) يبين مستوى اهتمام الأسرة بدخول أطفالها للعمل حسب

نوعية النشاط .

43- الجدول رقم (08) يبرز تطور العمل حسب توجيهه من الحقول الزراعية

حسب قطاع العمل .

44- الجدول رقم (09) يبين الأجور الشهرية لكل فرد في سنة 1967، 1979، 1984.

45- // // (10) يبين موقف العامل من دور التعاونية الاستهلاكية حسب قطاع العمل :

46- // // (11) // // // // // // // نوعية النشاط .

47- // // (12) // // // // // // // الحالة العائلية

48- // // (13) يبين توزيع العمال حسب شعورهم بالتوتر والتعب في وسط

العمل حسب قطاع العمل .

49- الجدول رقم (14) يبين أهمية الحوافز حسب قطاع العمل المفضل .

50- // // (15) يبين مستوى استخدام الحوافز في حسب قطاع العمل

51- // // (16) // // // // // // // نوعية النشاط .

52- // // (17) // // // // // // // [illegible]

الحالة العائلية .

53- الجدول رقم (18) يبين مدى تطبيق الحوافز حسب [illegible]

أم لا حسب قطاع العمل .

54- الجدول رقم (19) يبين تطور توزيع العمل من سنة 1983 إلى 1985 .

المقـــدمـــة

تمهيـــــد :

يعد موضوع نزاعات العمل من بين المواضيع التي لقيت اهتماما خاصا من طرف الباحثين والدارسين سواء على المستوى النظري والامبيريقي بحيث جلّها تمت في مجتمعات تختلف عن مجتمعنا في كثير من الجوانب والظروف، واذا كانت الاشكاليات بين مختلف المجتمعات حول البحث من الانسجام في ميدان العمل تتقارب باعتبار ان مشكلات العمل تميل الى الخروج بنفس الالفاظ (1)، سواء اكان الحفاظ على الشغل والدفاع عن القدرة الشرائية وتحسين ظروف واستخدام [illegible] فان الاجوبة في ذلك تبقى محدودة بسياسات واقتصاديات كل بلد .

وتعتبر نزاعات العمل مظهرا من مظاهر النزاعات الاجتماعية العديدة التي تنشب في المجتمعات الصناعية الرأسمالية منها والاشتراكية داخل ظروف واوضاع معينة بحيث اذا ما ازدادت حدتها واستفحلت، تدل على ان المجتمع يعاني من خلل عميق في بنائه . فتاريخ نزاعات العمل طافح بالتصورات النظرية المتناقضة، والاهتمامات العديدة في ذلك اذ يستدل عن مدى اهميتها ، واذا كان النزاع بين الفرد والتنظيم حسب فريدريك وليام تايلور (F.W) TAYLOR — غير موجود لانه يمكن القضاء عليه بواسطة الحوافز المادية، واذا كان النزاع حسب التون مايو (E) MAYO — مسألة مرضية يمكن، بل يجب ان تحل بتنمية الشعور بالهدف المشترك داخل المؤسسة الصناعية، وبالتحقق من ان الاشباع

---

(1) Reynaud (j;d) Adam (G):Conflit du travail et changement social . Paris P.U.F.1978.P 17.

الاجتماعي والمنافسات المادية لها اهميتها بالنسبة للعامل ، واذا كان النزاع حسب كورنهاوزر KOKNHAUSER (A) وروس ROSS (AM) بمثابة ظاهرة سوية ، وان العلاقات بين ارباب العمل والعمال هي لعبة القوى والقوى المضادة التي لا بد ان تتحرك بحرية ، وان الاضراب ليس مرضا بل هو عادي وطبيعي الى الحد الذي يوفر للعمال كفالة الاكثر ضمانا تجاه وضعهم الاقتصادي (1) ، واذا كان النزاع حسب ماركس MARX (K) وانجلز ENGELS (F) في المؤسسة الصناعية النواة الاولى في الصراع الطبقي ، وان البحث عن الجماعة الاقتصادية وتكديس رأس المال في المجتمع الرأسمالي يتسبب في خلق التعارض في المصالح بين الطبقة العاملة والطبقة المالكة لوسائل الانتاج ، فان كل هذه الاسهامات ساعدت الى حد ما في جعل موضوع النزاع في العمل يستمر انما في افراز محاور بحث جديدة ، ونرى ان اغلبيتها تمت على مبدأ التوازن ودمج العمال داخل المؤسسة والمجتمع عامة محاولة بقدر الامكان تجاهل المقاومات العمالية داخل المؤسسات.

ان المؤسسة الصناعية جزء صغير من المجتمع ، قائم على نسيج من العلاقات الاجتماعية والمهنية ، يربط افراد وجماعات العمل بعضهم ببعض . فلكل منهم مركزه ومكانته ودوره فيه ، وأي تغيير او تحول يحدث في اي ناحية من نواحي هذا النسيج يؤثر فيه ، وفي العلاقات القائمة بين مختلف الافراد او جماعات العمل المتواجدة بداخله . ولا تشكل نزاعات العمل حدثا يمكن عزله عن هذا النسيج الذي تنشب فيه ، بل ان كل من توزيع ثمار الانتاج وتقسيم المهام وتقاسم القرارات وتوزيع السلطة والسلطان وغيرها ذات دلالة تصاحب هذه النزاعات .

---

(1) D'aprés Trcanto (J;R)"Les conflits du travail" in "Traité de sociologie du travail" Friedman(G) Naville (P) Paris Tome 2 A. colin;1972

و لهذا ، تظهر اهمية دراسة المؤسسة كتنظيم اجتماعي ، كما اشار الساعاتي الى ذلك ، اذ قال " ينبغي دراسة المؤسسة كتنظيم اجتماعي ، ذي مقومات و خصائص و علاقات ذات فاعلية ، يحتوي على انماط معقدة في العلاقات الاجتماعية " (1) ، تلك العلاقات التي تنشأ عنها عداقات و نزاعات لاسباب مختلفة ـ ترتبط ايضا بأساليب الاشراف و الادارة و التسيير المستخدمة ـ بل ما اثرها القوي في افراد و جماعات العمل ، الى درجة انها يمكن ان تحدد سلوكاتها و مواقفها داخل المؤسسة .

غير ان المؤسسة كتنظيم ليست منظومة مغلقة بل هي مفتوحة تتأثر بالمؤثرات الخارجية ، اذ لا يمكنها ان تحيا الا اذا اتسمت توازنا جيدا مع المجتمع الذي يمده بأعضاء ه .

و بما ان شخصية التنظيم و الاعضاء غير قابلة للارتواء عند حد معين ، في حين أن وسائل الاشباع هي محدودة ليس فقط عند ما ينبغي تقاسم الاجور و الارباح بل حق انشاء الادارة اليومية للتنظيم ـ من توجيه الاوامر و طاعتها على سبيل المثال لا الحصر و بما ان الوسط الاجتماعي الخارجي الذي يعيش فيه الاعضاء يؤثر بدوره على التنظيم ، اذن ، يمكن القول ان اهتمام اي باحث بدراسة نزاعات العمل من الامور المألوفة و السوية في وقتنا الحاضر . و لهذا اذا كانت اهتمامات بعض الباحثين الجزائريين قد بينت العلاقة بين التنظيم عامة و الوسط الخارجي ، و مدى تأثير هذا الاخير على سير و تنظيم المصنع (2) ، فان رؤية المصنع كأسرة بدل صراع بين

---

(1) حسن الساعاتي . علم الاجتماع الصناعي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ط 1 ، 1980 ص 323

(2) Voir ELKENZ (A) GUERRID (D) CHIKHI (S):Industrie et soci-été.Lecas de la s.n.s. ALGER. S.N.S. 1982.

الجماعات قد تدخل في صراع حول قيم ومصالح متعارضة ... وان اعتبار المصنع مصدر رضا بدل مصدر اغتراب يشابه شعور خاطئ لواقع النزاع (1) .

وتأتي هذه الدراسة تدعيما لدراسات السوسيولوجيين والحقوقيين والسيكولوجيين الصناعيين الذين اظهروا الاثر البالغ لهذه الظاهرة في المؤسسة والمجتمع ككل ، واهتماما منا ، مما قد تشكله في كشف الاسباب التي تعرقل الانسجام الاجتماعي وتجعل مختلف الاطراف داخل المؤسسة يتوقفون في وحدتهم وتضامنهم وفي عملهم من حين لآخر .

ان وراء نشوب نزاعات العمل متغيرات داخل المؤسسة - المدارج ، شبكات الاتصال ، نظام دفع الاجور ، الخ ... - ومتغيرات خارجية - الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه العمال - لها تأثيرها في تعليل اندلاعها ضمن مجتمع جزائري يوصف بأنه " متمرد " (2)

هذه هي بصورة عامة ، العوامل الموضوعية والذاتية التي دفعتنا الى هذه الدراسة .

---

(1) ETZIONI(A):Lesorganisations modernes,traduit par Lagneau (A)·Belgique ed Duculot 1971 PP 82 87.

(2) VOIr EIKENZ (A); Monographie d'une experience industrielle le cas de la S.N.S. These doctorat d'Etat Paris VIII 1983. P.643.

اولا : تحديد الموضوع

تجرى هذه الدراسة السوسيولوجية على [illegible] عمال يختلفون سنا واقدمية ونشاطا في العمل ، داخل وحدة صناعية جزائرية وطنية تتميز بمستوى تقني وجو اجتماعي معين وهي ستتجه الى معرفة الاسباب التي تجعل العمال يدخلون في نزاع او يمتنعون عنه واهم الطرق المستخدمة في ذلك .

ولقد اجريت ميدانيا في مؤسسة سونيلاك سابقا وبالضبط في وحدة الاضاءة العمومية بمنطقة السويدانية والتابعة اليوم للمؤسسة الوطنية الكهروتقنية .

ثانيا : اسباب اختيار الموضوع

الاسباب التي دفعتنا الى اختيار الموضوع هي :

1- غياب الدراسات السوسيولوجية المونوغرافية او الوصفية حول موضوع نزاعات العمل في الجزائر داخل وحدة انتاجية .

2- اهتمام الدولة لا سيما في المخطط الخماسي الاول بالموضوع وصدور قوانين مختلفة جاءت لتطهير الوحدات الصناعية من المشاكل التي تعاني منها وبالاخص ، المرتبطة بالضبط [illegible] العنصر البشري فيها .

3- املنا في ان نضيف مساهمتنا المتواضعة هذه بعض الافكار حول هذا الموضوع .

ثالثاً: أهداف البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى هدفين هما :

1 - يتمثل في دراسة نظرية وعلمية عامة لموضوع نزاعات العمل ، مع محاولة بناء إطاره النظري ، مع تقديم صورة واضحة عن سوسيولوجية النزاع وأهم الجماعات التي تشارك فيه وأشكاله ووظيفته .

2 - يتمثل في تطبيق هذه الدراسة على وحدة صناعية جزائرية لمعرفة طبيعة نزاعات العمل السائدة وطرق الحل المستخدمة فيها .

رابعاً : الاشكالية

تشكل النزاعات في العمل ظاهرة معقدة ، تنشب في المجتمعات الصناعية الرأسمالية منها والاشتراكية كتعبير عن الأوضاع الاجتماعية والنفسية الاجتماعية التي يعيشها العمال في النظام القائم .

في حين تنشأ المؤسسة أو الوحدة الصناعية مكاناً يلتقي فيه العمال في الانتاج ومكاناً ينظم فيه علاقات العمل بين العمال والادارة وتحقق أهداف معينة تسعى من خلالها الادارة زيادة في الانتاج ، فهي بعيدة عن كل تعارض في المصالح والأهداف ، من أي عمل عمالي يهدد تنظيم المؤسسة أو الوحدة .

أن نزاعات العمل في الجزائر ليست ظاهرة حديثة النشأة ، بل أن في الجزائر المستعمرة والمستقلة ظهرت اضرابات وتذمرات في شكل يختلف نوعاً ما عن ما هي عليه اليوم ، ولهذا فإن دراسة المؤسسة أو الوحدة الصناعية بعد الاستقلال ، ... النزاعات العمالية ، ... حسب ويس WEISS ... عملية جزأرة المؤسسات

الخاصة خارج اطار التأميم - بواسطة توقيع اطارات جزائرية وتعمية مجالس التسيير " (1) ، فان عملية التسيير والتحولات المختلفة التي صاحبتها قد ادت بدورها الى اتساع النزاعات في المؤسسة التابعة لقطاع الدولة ، ساعية الى اظهار ارادة العمال في تلبية مطالبهم الكمية اكثر منها كيفية (2) .

غير ان النزاع لا ينشب الا اذا شعر العمال بان مصالحهم مهددة وان حقوقهم مهضومة من طرف الادارة ، وهنا ، اذا كان البعض يرون بأن " ... النزاع ليس متضمن في كل المنظومات الاجتماعية لانه يمكن اجتنابه على اساس تنظيم الانسجام في المصانع بين جماعات العمل المتواجدة في عملية الانتاج ، ولان العلاقات الاجتماعية في العمل محددة انطلاقا من ملكية وسائل الانتاج"(3) فان رفع الانتاج وتحسين الانتاجية وربح معركة التسيير في المؤسسة او الوحدة الجزائرية لا تخلو من بعض التناقضات التي تظهر في العمل الصناعي ، لان مؤسسة قطاع الدولة التي تتأثر بالنزاعات اكثر فأكثر لم تتوصل بعد الى خلق جو اجتماعي ملائم .

وفي هذا الاطار ، ان اتجاه الدولة في البحث عن الطرق الايديولوجية والسياسية والقانونية للتحكم في الاستثمارات وفي القوة العاملة بداية في تنظيم القطاعات الاقتصادية منذ جوهر صدور نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات والقانون العام للعامل هو " ... مراقبة سلوك العمال كقاعدة اساسية

---

(1) WEISS (F):Les conflits du travail en Algerie dans le sect-eur privé non agricole.D.E.S.des Sces economi-ques oct. 1965. P.5.

(2) ..KHI (S):Institution Syndicale et formation sociale.D.E.S des Sces politiques. Alger mars 1977 P.48.

(3) ROBERT (W.COX):"Pour une étude prospective des relations de production" in "Revue Sociologie de travail" n:2 .Avril _Juin 1977.PP.122.123

من اجل انتزاع الطبقة العاملة تجاربها النضالية"(1) ولعل المؤشرات المتعلقة بالتكاليف الضخمة الناتجة عن التغيب او اشكال اخرى، تبين بأن الوحدات الصناعية في الجزائر تعاني من مشكلات عديدة .

ومهما اختلفت طبيعة تنظيمات العمل في الوحدات الصناعية، فان التحكم في الجانب البشري لا يقل اهمية عن التحكم في الجانب التقني، وهنا اذا دعى البعض الى " ... وجوب تغيير وتحوير طراز تنظيم المؤسسة بواسطة اقامة علاقات عمل ذات طابع ديموقراطي قصد تغيير سلوك العامل داخلها " (2) فان العلاقات الرسمية المحددة في الوحدة الصناعية تغذيها ما وصل اليه الباحث الكنز " ... علاقات اجتماعية منسوجة بأدوات الحقد والكره والتمرّد والرغبة في العيش الافضل "(3) وتعود الاسباب الى وسط العمل والى الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه العمال خارج الوحدة لان العامل كجزء من الوحدة وتنظيمها يواجه من جهة تلك المتغيرات الكلاسيكية المرتبطة بوسط العمل - تقسيم العمل ، الاشراف نظام دفع الاجور ، الخ ... - وتلك المتغيرات الخارجية المرتبطة بالوسط الاجتماعي وما يوفره للعامل

---

(1) CHIKHI (S)"La classe ouvriére aujourd'hui en ALgerie"in "Revue Les temps modernes " n/432.433. Juillet Aout. Paris. 1982.P.73.

(2) CAIRE (G):Les syndicats ouvriers . Paris P.U.F.1971.P.561

(3) ELKENZ (A); Opcit P.647.

من جهة اخرى ، وقد كتب ماركس واعلى ، وقال " لابد من اجل العيش ، لا بد من مأكل و مشروب و ملبس و مسكن واشياء اخرى ، اى لا بد من انتاج الوسائل التى تمكن من تلبية هذه الحاجات اى انتاج الحياة المادية نفسها " (1) .

وبما ان الاتصال مع الواقع المادى الاجتماعي يسمح لاغلبية العمال من امكانيات التعويض، الغذاء ، المسكن ، الصحة والنظافة فان العامل قد اكتشف بان المصنع ليس وسيلة لكسب الاجر ، ولا مكانا للعمل فحسب بل هو ايضا يمثل المؤسسة الاجتماعية الوحيدة في مجتمعنا التى تمكن العامل من طرح مشاكله الاجتماعية التى يعانيها خارج المصنع (2) . لكن اذا كان المصنع او الوحدة غير ما ينتظره العامل ، وتداركنا بان الاضراب وكبح الانتاج والتخريب الخ ... من الطرق التى لا تعترف الدولة بوجودها ، وترفض قانونيا من ممارستها من طرف العمال ، فما هي طرق العمال لا بزار مطالبهم وتحسين ظروفهم ؟ وهل هي سلمية قائمة على اساس الحوار والتشاور مع الادارة او على التوفيق عبر الهيئة النقابية او مجلس العمال ام عنيفة قائمة على الاضراب والتغيب واللا انضباط ...؟ وهل هي مكشوفة معلنة ام باطنية غير معلنة ؟

(1) MARX (K) ENGELS (F): "L'ideologie Allmande. Paris ed Sociales 1977•P59 .

(2) ...ENZ (A) : Opcit P. 454.

خامسا : الفرضيات

لقد تبينا في هذه الدراسة فرضيتين هما :

1ـ شروط العمل المادية والاجتماعية في الوحدة الصناعية تؤدي الى نشوب النزاع في العمل . ويتمثل الجانب المادي في الاجور والعلاوات والخدمات الاجتماعية المقدمة بينما يتمثل الجانب الاجتماعي في العلاقة السائدة بين العمال ، والعمال بالاشراف ، والعمال بمجلس العمال . وتساهم ظروف العمال الاجتماعية الخارجية بدورها في نشوب النزاع عبر مؤشرات حددناها في السكن والاستهلاك الغذائي .

2ـ غياب الاضراب في الوحدة الصناعية لا يعني غياب النزاع .

سادسا : المنهجية والتقنيات

ان معالجة الظاهرة املى علينا منهجية واسلوب معينا من شأنه ان يساعدنا في تقديم هذا العمل المتواضع في قالب فكري منظم في مراحله ومترابط في افكاره ومنتظم في عرض بياناته ونتائجه . لكن ، معالجة مثل هذه الظواهر في مؤسساتنا ووحداتنا الصناعية تطرح علينا صعوبات معينة ، وان لم نقل عوائق منهجية . ولهذا نتساءل عن كيفية الانطلاقة في هذه الدراسة ، اي هل ننطلق من الارقام فقط ام هنالك سبيل اخر ؟ يجيبنا ماركس وانجلز بقولهما كالتالي : " ... اذا كان الناس هم منتجي افكارهم و احكامهم ... "(1) " ... فاننا لا ننطلق مما يقولونه ، وما يتخيلونه ، وليس ايضا من اقوالهم وخيالهم واحكامهم ، بل من وجودهم ونشاطهم الحقيقي "(2) .

ولهذا ، انطلقنا في المرحلة الاولى من نشاط الافراد داخل الوحدة بواسطة القيام بمسح جمعنا من خلاله البيانات اللازمة حول تاريخ وتنظيم وانتاج الوحدة . واعتمدنا على الملاحظة غير المباشرة لتقارير ووثائق الوحدة والمؤسسة في جمع المعلومات المتعلقة بالعمال ذلك ، بعد فرزها ومراجعتها بدقة . واستعمال الملاحظة المباشرة لمعرفة سير عملية العمل داخل المصنع والاساليب التي يتم وفقها الانتاج ، الى جانب ملاحظة العلاقات السائدة بين الافراد في افعالهم

---

(1) MARX (K) Engels (F): Opcit P. 56

(2) idem P. 59.

واقـعهم إزاء أدائهم في العمل ونشاطهم الممارس وواقعهم الاجتماعي ، قصد معرفة درجة معنويتهم داخل وخارج الموحدة ككل .

في المرحلة الثانية ، انتقلنا الى اجراء المقابلات الحرة والمقننة مع الافراد - العمال المنفذين والاشراف والاطارات واعضاء مجلس العمال - وتحليل آرائهم وتمثيلها حول كيفية سير العمل داخل الوحدة وتنظيمه وتحفيزه وحول جو العمل الاجتماعي المطلبي السائد وحول واقعهم الاجتماعي المعاش خارج الوحدة .

في المرحلة الثالثة ، لجأنا الى وضع استمارة بحث - بعد تصحيح ومراجعة استمارة الدراسة الاستطلاعية من الناحية التقنية ومن ناحية جمع المادة - والى ربط المتغيرات وتنظيم الاسئلة وفق اسلوب معين - مغلقة وشبه مغلقة - والى تحويل البيانات التي جمعناها الى بيانات كمية ، قصد اعطاء الحقائق في صورتها المجردة البعيدة عن العواطف والمشاعر ، وقصد الوصول الى نتائج بعيدة ايضا عن مرونة الالفاظ والتعبيرات المطاطة .

الفصل الاول

تحليل النزاع في العمل وطرق حله

اولا : دراسة مفهوم النزاع واشكاله ومفهوم ودلالة النزاع الجماعي

ثانيا : دراسة طرق حل النزاع في العمل

أولا : دراسة مفهوم النزاع وأشكاله ، ومفهوم النزاع الجماعي

يكشف تحليل التراث السوسيولوجي أن مفهوم النزاع قد عرف بصورة مختلفة بسبب طبيعته وأشكاله وأسبابه ، لهذا يشكل النزاع مفهوما مركزيا في بعض الاتجاهات النظرية والامبريقية ، بالاخص ، في المجتمعات الصناعية الرأسمالية .
ويندرج مفهوم النزاع ضمن النسق المدلولي للعلوم الانسانية كعلم النفس والتحليل النفسي وعلم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع . . . الخ ، وبما أنه يتميز بعموميته ، فإن التحديدات تختلف من مؤلف الى آخر ومن اتجاه الى آخر .

أ - بعض التعريفات والتحديدات

1 - من التحديد الاشتقاقي الى التحديد العلمي

- نجد بالتعريف الاشتقاقي لكلمة نزاع العربية التي تعني الخصام والشقاق مستعملا هنا كمعادل لكلمة فرنسية - CONFLIT - المشتقة من الفعل اللاتيني - Confligère - الذى يعني صدم وقاتل او حارب أو من الاسم اللاتيني - Conflictus - الذى يعني الصدمة ، اذن ، يعني النزاع اشتقاقيا ، التعارض بين مصالح وآراء او الخلاف أو الصراع (1) .

- ونجد بالتعريف العلمي لمفهوم النزاع اختلافا من مؤلف الى آخر ، فمثلا يعرفه بأنه " . . . كفاح Combat حول القيم والسعي من أجل المكانة والقوة والموارد النادرة حيث تهدف الاضداد الى تحييد اعدائهم أو القضاء عليهم " (2) ويعرف أيضا بأنه " علاقة متطاحنة بين طرفين أو اكثر من وحدات نشاط ، بحيث يتجه احد الطرفين الى السيطرة على المجال الاجتماعي وعلاقاته "(3) .
كما يتجه البعض الى تعريفه بأنه " منافسة Compétition واعية بين

(1) PAUL FOULQUIE : Vocabulaire des sciences sociales, Paris PUF 1978 P 67.

(2) نقلا عن محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، مصر بالهيئة العامة للكتاب 1979 . ص . 32 .

(3) d'Aprés Encyclopédia Universialis : France ed Paris Vol 4 1968 P 856.

بين شخصين أو جماعتين "(1)، واخيراء يعرفه البعض الآخر بأنه " تعارض Opposition متوف مادى أو معنوى"(2).

وانطلاقا من هذه التحديدات، نلاحظ الاختلافات في تعريف مفهوم النزاع، حتى، في بعض المؤلفات ذات الصبغة العلمية، بحيث تنسب له مجموعة من المفاهيم كمثل المنافسة والصراع والتظلم والتعارض، ونحن نعتقد انها اشكال جزئية لمفهوم النزاع الذى يعتبر المحرك الجوهرى لها، واذا كان النزاع يسود فيه مظهر كفاح ومنافسة في المواقف والمصالح، فإن النزاع والمنافسة يتشابهان في اوجه معينة ويختلفان في اوجه أخرى الى حد يصعب القول أين ينتهي التنافس ليبدأ النزاع، ولقد عرفت المنافسة بأنها " كفاح شخصين أو اكثر أو جماعتين او اكثر من أجل الحصول على هدف واحد لا يمكن للجميع المشاركة فيه ، وقد يكون المتنافسون والجماعات على وعي بهذا التنافس وقد لا يكون " (3)، ومن سماته أيضا أن يكون مباشرا أو غير مباشر بناء يعمل على تنمية القدرات والمهارات الفنية والعقلية أو هداما يهدف القضاء على المتنافسين أو كسب المواقف بإخراج الآخرين من المنافسة وهم منهزمين . ولهذا، نجد بعض المؤلفين لا يميزون بين النزاع والمنافسة كمثل والف داريدوف الذى يشير بقوله "... إنني لا أرى الضرورة في التمييز بين التنافس والنزاع، كالتنافس فإن النزاع يقتضي السعي وراء الموارد النادرة ولهذا، فمن المنظور اللغوى يمكننا القول أن الجماعات ذات المصالح المتعارضة في تنافس من أجل السلطان POUVOIR (4).

ويرى توزار من جهته، أنه لا يمكن التمييز بين المنافسة والنزاع الا اذا أدخلنا مفهوم السلطان " ... كإمكانية لفاعل ما (فرد، جماعة، تنظيم، دولة، الخ) في التأثير على سلوك فاعل آخر بواسطة تحوير أو مراقبة تصرفاته ومواقفه و مشاعره، لاسيما، اذا كان البحث عن مراقبة الغير هو الاساس عند الاطراف، فمن هنا

---

(1)

(2) JOSEPH SUMPF et MICHEL HUGUES : Dictionnaire de sociologie, Paris, Lib Larousse 1973. P 65.

(3) محمد مصطفى الشعبيني : علم الاجتماع، القاهرة، دار النهضة العربية 1974. ص 57

(4) RALF DAHRENDORF : Classe et conflit de classe dans la société industriell traduit R. Aron, Paris Monton 1972 P 209.

بعكسنا التحدث عن النزاع "(1) اذن ، نلاحظ أن دافعية المنافسة لاتكفي أن تصبح نزاعا إلا اذا كان الهدف المقصود يقتضي ضرورة مراقبة سلوكات المنافس واخراجه من المنافسة . وبالرغم من أن التنافس قد يستمر لمدة طويلة ، فإن النزاع بطبيعته يكون قصيرا احيانا ولكن يحدث أن يستمر النزاع خفيا وباطنيا لفترة طويلة موسما حالة تذمر أو ضيق قبل أن يأخذ احد طرقه العنيفة المكشوفة كالاضراب .

ولقد أتخذ مفهوم النزاع عدة توجيهات سواء أكانت سيكولوجية محضة أوتسقنية اجتماعية أو سوسيولوجية والمكم ، بحض هذه التوجيهات الخاصة بتحديد مفهوم النزاع ، علما أن كل توجيه قد دفع الى وضع عددا من النظريات والتصورات الفكرية للنزاع .

- حسب التوجيه السيكولوجي :

يحدد مفهوم النزاع على مستوى الدوافع وردود افعال الفردية ، ويرى علم النفس النزاع بأنه " حالة جسم خاضع لنشاط او لفعل الدوافع والحاجات المتنافرة كمثل حاجة الرضا وحاجة الأمن "(2) ، ويعرفه كوت لوين (K) Lewin بأنه " وضعية خاضعة لقوى ذات ابعاد متساوية تؤثر معا أو في آن واحد على الفرد وفي اتجاهات متعارضة"(3) اذن ، يتحدد النزاع سيكولوجيا على مستوى الرغبات المضادة وعدم اشباع الحاجات ، وفي هذا المجال ، يقدم التحليل الفرويدي شروحا هامة في مفهوم النزاع بين الغرائز الجنسية والمتطلبات الاجتماعية أو بين اللبيدو ومبيئات الشخصية .

وتركز النظرية النفسية في تحليل النزاع على عوامل نفسية محضة بحيث تنظر الى المؤسسة الصناعية كعالم مشحون بالتوترات النفسية الناجمة عن طبيعة العمل الصناعي الذى يتميز بدوره بالقلق وعدم الاشباع والافتراب والإحباط وفي هذا الاطار ، ينظر دولارجال (J) Dollard( ) الى المؤسسة الصناعية كعالم مشحون بالتوترات التي تتولد أساسا من العمل

---

(1) Touzard Hubert : La Mediation et la résolution des conflits, Paris Puf 1977 P 50.

(2) Claude Levy Leboyer : le psychologue et l'Entreprise, Paris, ed Masson 1980 P 138.

(3) d'Aprés Touzard (H) OPcit P 20.

الصناعي الرتيب والممل والمجزء ، هذا العالم ، الذى يقوم على اللامساواة والاستغلال والكبت والحرمان (1) . وتؤثر هذه العوامل الاخيرة في شعور العمال بالاغتراب والاحباط وعدم الرضا والتي تدفعهم الى العدوانية (Agressivité).وتعد نظرية BERKOWITZ احدى النظريات الهامة التي القت ضوءا كاشفا عن العلاقة الموجودة بين الاحباط العدوان في النزاع ، ويرى " أن الغضب ماهو الا متغير وسيطي بين احباط والعدوان ، ولا يظهر السلوك العدواني الا ببروز حافز مثير (STIMULANT / DECLENCHEUR) أى حافز مرتبط بسبب الغضب "(2).

وتتخذ هذه العدوانية في أغلب الاحيان ، مظهرا من مظاهر الطرق المكشوفة التي تتمثل في الاضراب العمالي ، فإذا كان هذا الاخير ، تعبير مفتوح عن هذه التوترات المتجمعة في اعماق اللاشعور ، فإنه يوجد امكانيات للتعبير عن هذه العدوانية بطرق أخرى كمثل التغيب ، الحد من الانتاج والتسرب . . . الخ . وترى النظرية النفسية أنه لايمكن القضاء على العدوان الا اذا اصبح العدوان نفسه معاقب ، ولهذا ، فإنما تلح " على وجوب تدعيم القوانين والقواعد القابلة في جعل العدوان كسلوك غير مكافأ (NON GRATIFIANT) على مستوى المجتمع "(3) غير أن هذه الفكرة تبدو سهلة الصياغة حسبا... دنيا — وصعبة الانجاز في المجتمع ، لان النظرة السكولوجية غير كافية في تحليل السلوك الفردى قصد فهم واقع يتجاوز الفرد نفسه الا وهو المجتمع ولهذا ، يتهم الباحثون السوسيولوجيون اصحاب التحليل السيكولوجي بأحادية الاتجاه في دراسة النزاع في العمل ، ونحن ، نعتقد أن واقع نزاعات العمل لايمكن أن يقتصر على الابعاد السيكولوجية المحضة لأن الفرد يعيش ضمن جماعة او مؤسسة ما يؤثر فيها ويتأثر بها .

— حسب التوجيه النفسي الاجتماعي

يحدد مفهوم النزاع على مستوى التفاعل بين الفرد والمجتمع ، وينظر له " كأحد الاشكال الرئيسية في التفاعل ، لأنه يستهدف تحقيق الوحدة بين الجماعات أو حتى ، إن تم ذلك عن طريق القضاء على

---

(1) D'Aprés Idem PP 27 - 29.

(2) Idem P 39.

(3) Idem P 35.

أحد اطراف النزاع "(1) . ويذهب كوزر الى تعريف النزاع على غرار التعريف السابق بأن رئيسه "تركيبة في التفاعل وفي العملية الاجتماعية حيث لا يمكنها أن تكون دائما عاملا سلبيا على تمزيق النسيج الاجتماعي والروابط في الحياة الاجتماعية بل يمكن أن تساهم في الحفاظ على الجماعات والشرائح الاجتماعية (2) .

ويستقدم مفهوم النزاع في دراسة الجماعات الصغيرة والادوار والمكانات ، بحيث يظهر النزاع – كتناقض بين الدور أو مجموعة أدوار متنافرة لدى فرد ما كمثل دور مدير مؤسسة انتاجية ودور العضو النقابي في المؤسسة ، فهو يشكل عامة خللا بين الانتظارات الاجتماعية والتصرفات الفردية . ويعتبر النزاع مفهوما جوهريا في الدراسات عن الاندماج أو الانحراف ، الانفعالية والتمرد في المجتمع الصناعي ويحتل التوجيه النفسي الاجتماعي مكانا هاما في البحوث والدراسات الامريكية ، وبالاخص في دراستنا هاته .

حسب التوجيه السوسيولوجي

يحدد مفهوم النزاع على مستوى الانساق والبنيات الاجتماعية . ويرى البعض النزاع بأن " خلل وظيفي اجتماعي أو مرض اجتماعي يصيب البنية الاجتماعية " ويراه البعض الاخر بأنه "... أساسي وملازم في سير المجتمع ، وبالاخص ، في المجتمع الصناعي "(3) . وهما يعتبران عن موقفين متعارضين في تحديد مفهوم النزاع ، ولنا الفرصة في توسيع اطار هذين الموقفين في الصفحات الموالية .

أما في سياق العلاقات الصناعية ، فإن التحديدات تنحصر أساسا في " اللامساواة في السلطة " حسب تعبير رالف وكيبر (4) .

---

(1) نقلا عن محمد عاطف غيث مرجع سابق . ص .

(2) Lewis a coser : les fonctions du conflit social, Paris Puf 1982 P 10.

(3) Touzard (H) : OP cit P 36.

(4) d'Aprés Grey Caire : Relations industrielles, Paris ed sirey 1973 P 13.

ويرى رالف بقوله "... إن العلاقات السلطوية هي مصدر الاصطدامات المصلحية في الأدوار واحدى العوامل في تكوين الجماعات المتطاحنة" ومؤكدا ... أن التوزيع الفرقوي للسلطان والسلطة هو العامل المحدد للنزاعات الاجتماعية التي تظهر في شكل نزاعات طبقية على حد التعبير الماركسي التقليدي "(1). وإذا كان البعض يرون "أن النزاع في العمل عبارة أساسا عن اضراب ولحظة هامة في تسوية العلاقات الاجتماعية" (2)، فإن الاضراب ما هو الا طريقة من الطرق العنيفة التي تكشف النزاع للوجود، بحيث لا يكتسي النزاع صورا ظاهرية فقط بل يمكن أن يتخذ صورا باطنية معتبرة عن تعارض أو تهديد ما لا يتعدى المجال المكشوف. وان اعتباره كطريقة في تسوية العلاقات الاجتماعية يعني الاعتراف به كطريقة عمالية في حل نزاعات العمل التي تنشب في المؤسسات، الى جانب الطرق السلمية الاخرى المستخدمة كالمفاوضة والتوفيق والتحكيم.

اذن، تسمح لنا التوجيهات السابقة "السيكولوجية، النفسية الاجتماعية السوسيولوجية" برسم الأطر التي يرتكز عليها مفهوم النزاع في العمل وأهم المفاهيم المركزية التي يستند اليها قصد نظرته محددات وتظاهراته في المجتمع الصناعي. وان تصوير المؤسسة الصناعية كعالم مشحون "بالتوترات" القائم على الكبت والحرمان والاستغلال الذى يدفع العمال الشعور بالاحباط والاغتراب، وان اعتبار الانتظارات الاجتماعية والسلوكات الفردية في العمل كمصدر اضطراب المؤسسة الصناعية، وان اعتقاد اللامساواة في السلطان والسلطة كعامل محدد في بروز نزاعات العمل، هي الجسم التي تغذى وتحرك النزاع في عالم الشغل، وان السعي الى تمفصل هذه المحددات لعملية صعبة في انجاز توجيه مشترك في دراسة نزاعات العمل في مؤسسة صناعية لأن اندلاع نزاع ما قد يتضمن المحددات السابقة أو جزءا منها.
لهذا فان تحديد الموقف النظرى لا يمكن أن يظهر الا بعد عرض بعض المواقف النظرية التي اهتمت كثيرا بهذا الموضوع.

---

(1) DAHRENDORF (R) : OPcit PP 167.168.

(2) Jean Daniel Reyraud : Sociologie du conflit de travail, Paris Puf 1980 PP 6-1

ب – من التحديد التقريبي [illegible] التحديد الاجرائي

اذا كانت وزارة العمل وال[illegible] تعرّف النزاع بأنه " خلاف في العلاقات الجماعية للعمل ع[illegible] المؤسسة أو الوحدة ، الذي يتظاهر إما في شكل تذ[illegible]اعي حاد أم في شكل اضراب"(1) فإن قانون العمل الجزائري ، خاصة قانون رقم 82– 05 يعرف النزاع " الجماعي " بأنه "كل مسألة لا يبث فيها في إطار الاجراءات المحددة في المواد 6، 7، 8 ، 9 ، من الباب الثاني من هذا القانون ، يعدّ خلافا جماعيا في العمل "(2) ونلاحظ ، أن التحديد الثاني يحتوى على اعتراف ضمني لطريقة الاضراب ولو أن النصوص القانونية تسمح – دون حصر حدود الامتناع – العمال اللجوء الى هذه الطريقة في موسسات الدولة بينما التحديد الأول ، فإنه يفيد اكثر الجانب الكمي لأن النزاع – احصائيا – ينقسم الى قسمين هما : الاضراب والتذمر .

ولا يشكل التحديد الكمي اعترافا لطريقة الاضراب لأنها مرجع السند بالنسبة لوزارة العمل والتكوين المهني في تتبع الوضع في عالم الشغل الجزائري .

أما نحن ، فإننا نحدده اجرائيا كعلاقة بين شخصين أو أكثر أو جماعة أو اكثر ذات طابع تعارضي سواء كان عنيف او سلمي ، ظاهرى او باطني ، حيث يميل الطرفان أو احدهما الى فرض مكانته وقوته قصد بلوغ اهداف مادية أو معنوية .

II – أشكال النزاع ومفهوم ودلالة النزاع الجماعي

في المجتمعات الصناعية ، على الاخص الرأسمالية منها ، يتخذ نزاع في العمل اشكالا مختلفة تصنف تبعا لمعايير متنوعة .

---

(1) d'aprés Madi Mustapha : La GSE en Algérie de 1971 à 1981, Organisation de l'etat dans l'Entreprise et Résistances ouvrières THESE 3ème cycle Paris VII 1982 P 295.

(2) JORA N° 7 du 16.02.82 loi N° 82.05 du 13.02.1982 relative à la prévention et au réglement des différents collectifs de travail P219.

أ - معيار عدد الاشخاص الذين يقع النزاع بينهم : ويصنف هذا المعيار الى نوعين هما :

1- نزاعات فردية :

وهي تحدث بين العامل ورب العمل حين يحتج العامل على عقوبة ما موجهة اليه من رب العمل ، أو بسبب نشوء ادعائين قانونيين متعارضين ، أو بسبب التغيب أو التخريب أو التباطوء في العمل ... الخ . وترى كما - أن هذا الشكل أو النوع يعبر "... عن احتجاج بحيث يلجأ العامل الى حل نزاعه إما مع رئيس المصلحة أو صاحب العمل مباشرة أم يتوجه الى الجهاز النقابي الموجود على مستوى المؤسسة لطرح نزاعه "(1) فهي تبدو علاقة شخصية ذات طابع احتجاجي حيث يسعى العامل الى حماية حقوقه الفردية والمحافظة عليها ، أو الحصول على الامتيازات والخدمات الشخصية التي قد تكون موضوع النزاع بينه وبين صاحب العمل .

2- نزاعات جماعية :

وهي تظهر بين رهط أو جماعة أو نقابة من العمال لأسباب قد تكون كالسابقة أو متعلقة برفع الأجور ، بتقليص مدة العمل وبالضمان الاجتماعي ، وهي عبارة عن نزاعات تحل بالطرق السلمية أو الطرق العنيفة كالاضراب مثلا .

ويمكننا التمييز بين النزعات الفردية والجماعية على أساس مصلحة المتنازع عنه وعلى أساس عدد المتنازعين . غير أننا لا يمكن الفصل بين ما هو فردي وما هو جماعي في نزاعات العمل ، لأن النزاع الفردي قد يكون في بعض الاحيان بمثابة مقدمة أو تمهيد أو اختبار لنزاع جماعي .

ب - معيار الطرق القانونية التي تتخذ اساسا كحل للنزاع : ويضيف بافيلي هذا المعيار الى نوعين هما :

---

(1) Grey Caire : Les syndicats ouvriers. Paris. Puf. 1971 P 505.

1 – نزعات قانونية أو تشريعية :

المجتمع أو في نطاق الدولة وتظهر هذه النزاعات نظرا لاحتجاج و / أو معارضة بعض المعايير والبنود القانونية المعمول بها في تسوية النزاعات كمثلا : مخالفة لشروط اتفاقية جماعية معمول بها ، وتأويل خاطئ للبنود او النصوص التشريعية المعمول بها ، وهذا يمكن الحل بالرجوع الى الاتفاقية الجماعية أو الى تشريع العمل أو الى وضع احيانا بنود قانونية جديدة عن سابقتها غير الملائمة (1) ، غير أن بعض هذه الحلول ، تتحقق بعد كفاح طويل على الساحة التشريعية لأن مفهوم استقلالية الاطراف مرتبط دائما بوسيلة انجاز أو حل النزاع القانوني مما يسبب حالات التعارض بين الاطراف في تبني الميكانيزمات الملائمة للحل المرغوب فيه من كلا الطرفين .

2 – نزاعات اقتصادية :

وهي تتمثل في غالب الاحيان في رفع الحد الأدنى الاجرى – المحدد من طرف الدولة كمثل الحد الأدنى المضمون في الجزائر والحد الأدنى المتزايد في فرنسا – أو رفع وتحسين التعويضات العائلية أو الضمان الاجتماعي او التقاعد ... الخ . كما أن التمييز بين ما هو قانوني او تشريعي ، وما هو اقتصادي في نزاعات العمل عبارة عن تغطية لواقع مفهوم النزاع وبالاخص في المجتمعات الرأسمالية منها التي تسعى من خلال هذه التصنيفات الى تلطيف من شدة نزاعات العمل التي تنشب فيها .

ج – معيار نوع الحل : ويصنف هو الآخر الى نوعين هما :

1 – نزاعات تقاضية أو قابلة للتقاضي " Justiciables "

وهي تحل أمام اجهزة قضائية منها محاكم العمل أو سلطة تحكيم " الجزائر " ، وهي تسمى بالمنازعات " Litiges "

2 – نزاعات تفاوضية " Négociables "

وهي تحل بين الطرفين المتنازعين بواسطة المفاوضة أو التحاور " الجزائر " وهي تسمى بالخلافات " Différands "

---

(1) JAVILLIER (J.C) OPcit PP 91-93.

ومهما يكن من أمر الأشكال المقدمة والمصنفة تبعا لمعايير دقيقة مستخدمة بدرجة أولى في مجال الحقوقيات ، فإنما تساهم بدورها — الى جانب التحديدات السابقة — في اعطاء رؤية عن طبيعة النزاع في العمل ومواضعه وطرقه العملية في المؤسسة ، وذلك ، رغم تساؤلنا عن مصداقية هذه التصنيفات التي تعمل اكثر على تجزئة النزاع .

ويشكل النزاع في العمل ظاهرة سوسيولوجية معقدة التي تظهر على مستويين هما :

— النزاعات الاجتماعية العامة التي تكتسب طابعا وطنيا والتي تخص كافة العمال والعاملين وبمختلف الفئات المهنية . وتتخذ هذه النزاعات مطالب متنوعة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية ، وهي تشكل خطرا كبيرا على النظام الاقتصادى والسياسي والقانوني القائم .

— النزاعات الخاصة بالموسسات الصناعية والتي تظهر في شكل تعارض بين العمال الأجراء أو فئة مهنية معينة وادارة الموسسة وبهذا الشكل ، العمال الاجراء الذين يسعون الى تحسين شروط وظروف العمل داخل الموسسة والى تقليص حدة العمل وشدته والى ضمان الشغل والى الاحتجاج ضد الاجراءات الفردية التعسفية . . الخ .

وتتجه ورشدنا هاته نحو المستوى الثاني ، آخرين بعين الاعتبار والتفكير التحديد الاجرائي السابق الذى يشمل عامة المؤشرات التي ستكون محل الدراسة الاختبار . وبما أن الاهتمامات قد انصبت كثيرا على ماهو جماعي في النزاع ، فإنه ينبغي تحديد مفهوم النزاع الجماعي في العمل ودلالته .

د — مفهوم ودلالة النزاع الجماعي :

لقد اشرنا سابقا ، أننا لايمكن أن نضع فصلا قاطعا بين ماهو فردى وماهو جماعي في نزاعات العمل ، لأن النزاع الفردى بامكانه أن يكون بمثابة فرصة في ظهور النزاع الجماعي اله ومن هنا نتسأل ماالمقصود بالنزاع الجماعي ؟ .

حسب وجهة نظر القانون او تشريع العمل ، لا يكون النزاع جماعيا إلا إذا تمّ إلتقاء عنصرين هامين يتمثلان في موضوع واطراف النزاع .

1- من حيث الموضوع :

يقوم النزاع عامة على حقوق مشتركة كنسبة الأجور وحدّها الأدنى وشدة العمل ومدته وايقاعه وتطبيق نصوص تشريع العمل ...الخ مما يدفعنا الى التفكير بأن مساس أو معاناة عامل واحد بهذه الحقوق او المصالح المشتركة يعتبر ذو طابع جماعي .

2- من حيث الاطراف المتنازعة :

يترتب عن موضوع النزاع ، دخول اطراف في نزاع حيث كل طرف الى يحاول إقناع الطرف الآخر بوجهة نظر وبحقوقه الشرعية ، إلى جانب الدفاع عن موقفه ومكانته داخل المؤسسة وخارجها ؛ ولا يعتبر النزاع جماعيا إلا إذا أدركت أو شعرت جماعة أو نقابة من العمال بأن مصالحها المشتركة مهددة ومهضومة ، مما يدفعها الى مواجهة الوضع بواسطة مطالب واحتجاج جماعي ورفض للأوضاع السيئة القائمة (1) فإذا كانت وجهة نظر التشريعية تشترط إلتقاء هذين العنصرين ، فما هو الحال من وجهة نظر السوسيولوجية ؟

ترى السوسيولوجيا نزاع العمل جماعيا بمجرد أن يكون فيه الطرف العمالي جماعيا (رهط عمالي ، فئة مهنية ، نقابة عمالية) ، ولا أهمية لجماعية الطرف الاربابي ولا ادراك وإحساس شعور العمال الذاتي. لكن ، كيف نقيس جماعية نزاع العمل ؟

يحدّد فيتشر الطابع الجماعي بقوله " ندرك بواسطة الجماعة ، وجود اكثر من شخص في نزاع . لكن ، اذا ما حدّدنا السلّم الى شخصين اوثلاثة ، فإننا نتوصل الى تسجيل ردود افعال فردية عادية غير منظمة من أجل نشاط جماعي . ولهذا ، يمكن لأية مؤسسة ما أن تشغل ثلاثة عمال فقط ، وهنا ، بإمكاننا التعبير عن نشاطهم بالطابع الجماعي "(2) . نستخلص من تحديد فيتشر نقطتان هامتان هما :

---

(1) Jean Rivere et Jean Savatier : Droit du travail . Paris PuF PP 298-299.

(2) Malcom Fisher : Mesures des conflits de travail et leurs répercussions économiques Paris. OCDE. 1973 P 64.

— وجوب تنظيم النزاع وفقا [illegible] الجماعي منسق متخذا رؤية ولغة موحدة قصد تحقيق أهداف مشتركة. كما يرى فيتشر أنه "... لا يمكن تسجيل النزاع الا اذا شارك فيه عدد أدنى من المتنازعين "(1)؛ وهي مسألة تطرح علينا صعوبات احصائية تتمثل جزءا منها في التمييز بين العمال الذين شاركوا بنية وبقصد في النزاع والذين لم يبادروا في الاشتراك.

ويقدم كل من HUGUES و SUMPF الى جانب عدد المتنازعين، متغيرات أخرى تتمثل في مكانة المشاركين ضمن الجماعات والرهوط الاجتماعية في مجتمع ما، والدخل، والمستوى التعليمي والاصل الجغرافي(2)، ومن هنا، تتضح لنا الصلة الموجودة بين المتغيرات الاقتصادية والمتغيرات الاجتماعية بحيث ترتبط جماعة النزاع من أجل دخل أفضل وأكبر بالنزاع من أجل مكانة أفضل في السلم الاجتماعي واذا كانت هذه المتغيرات تسمح لنا باستيعاب وفهم جوانب قياس الطابع الجماعي للنزاع، فان وراشتنا هاته تتجه اكثر الى كشف بعض المتغيرات السوسيولوجية التي تؤثر في شبكة العلاقات التي تربط جماعات العمل بمختلف مواقعهم الدارجية والشاطية (الانتاجي، التقني، الاداري) ضمن مؤسسة أو وحدة انتاجية، وحصر أهم العوامل المؤثرة في نشوب نزاعات العمل وأشكالها وأسبابها والطرف المستخدمة في حلها او التخفيف منها.

— دلالته :

سبق وأشرنا أن النزاع الجذري للعمل ماهو سوى مظهر أو شكل من أشكال النزاعات الاجتماعية [illegible] الرأسمالي، على الاخص، داخل ظروف وأوضاع تاريخية معينة مرتبطة بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي القائم. وتدل هذه النزاعات إذ اما أزدادت وتوسعت على نطاق واسع، أن المجتمع يعاني من تذمر صناعي ناتج عن اسباب مختلفة، والتي يعجز احيانا على حله، لأنه ناشيء عن طبيعة وملازم لأسسه اذن فما هي دلالته ؟

---

(1) Idem P 67.

(2) Sumpf (J) Hugues (M) : OPcit P 66.

طبقتين رئيسيتين الطبقة العمالية الكادحة والبورجوازية المستغلة على حد تعبير ماركس والماركسيين ، وهو مظهر من مظاهر الصراع الطبقي أو شكل من أشكاله المجزئية القائم على الملكية القانونية لوسائل الانتاج فالنزاع الجماعي عبارة عن صراع تخوضه الطبقة العمالية في سبيل تحسين أوضاعها وتحررها من الاستغلال والهيمنة البورجوازية ، وكما يقول براون " تاريخ الحركة العمالية يعتبر بصورة جوهرية تاريخ قتال وكفاح دائم Combat PERMANENT (1)
ان النزاع الجماعي بين العمال وارباب العمل اوربالعمل الوسي (الدولة) عملية يلعب فيها ميزان القوة بين الطرفين دورا ظاهرا ، ولهذا يرى أن النزاع الجماعي للعمل يلعب ادورا أو يقوم بوظائف هامة بالنسبة للطرفين المتصارعين او المتنازعين ، وقد حصر هذه الوظائف بأربع رئيسية هي كالتالي :

- تجميع الافراد في جماعات تتنازع على غرض او هدف خاص
- كشف النقاب عن بعض المشكلات ، ومن ثم ، اخضاعها للرأى العام والظبط الاجتماعي .
- الحث على وجوب التوصل الى حل سريع لهذه المشكلات .
- تثبيت البناء الاجتماعي عن طريق اظهار حقيقة الجماعات التي تمتلك القوة (2).

بينما يرى كوزر أن للنزاع الجماعي وظيفة ايجابية اكثر منها سلبية في المجتمع بحيث غياب القمع ووجود قنوات مؤسسية للتعبير عن الاختلافات في الرأى — التي اطلق عليها بصمات الأمن من الشروط التي تسمح للنزاع القيام بالدور الاندماجي ، حيث يعمل هذا الاخير على كشف القوى وتحديد القواعد في المنظومة عند نشوب نزاع ما (مجتمع ، مصنع ، الخ) ، وعلى خلق التوازن دون تهديد الاستقرار العام في البناء الاجتماعي (3).

---

(1) Jean Bron : Histoire du mouvement ouvrier Français, Paris ed ouvrières Tome I 1968 P 11.

(2) نقلا عن باركر وافرون ، علم الاجتماع الصناعي ترجمة محمد علي محمد الاسكندرية ، النشر المعارف 1972 ص 196 .

(3) Lewis a coser : OPcit P 32.

ولهذا ... بين الصراع والاندماج

الاجتماعي الموضعة لعمال البلدان الرأسمالية كأمر طبيعي في المجتمع الصناعي الرأسمالي ، ويجب إدخالها في نطاق اللعبة الديمقراطية بواسطة ادراجها في قنوات تشريعية وتنظيمية سواء كباقي الحريات العامة المعروفة في البلدان الصناعية الرأسمالية الديمقراطية

ويرى آرون في هذا الاطار بقوله : "... إن النقابات لم تعد تسعى بعد الآن سوى الحصول على قصر أوقات العمل ، وزيادات في الأجور ، ومقاومة التحولات التقنية "(1) مما يعني اعتراف البورجوازية قانونيا أو تشريعيا بأشكال نزاعات العمل التي تخضع للعبة الديمقراطية ، ووضع القواعد أو ضمانات الأمن على حد تعبير كوزر لحل النزاعات أو التخفيف من حدتها ، وبالتالي اختفاء الصراعات الطبقية الحادة الثورية في البلدان الصناعية الرأسمالية حسب التصور الماركسي .

III - الصراع والأسس النظرية

تضم دراسة نزاعات العمل تاريخا مليئا بالافتراضات والتصورات الفكرية ، ولقد شكلت سوسيولوجية كارل ماركس في الصراع الطبقي موضوعا رئيسيا في القرن التاسع عشر والتي طورت في بداية القرن العشرين من قبل جورج سوريل وجورج زيمل ، ولقد أركز زيمل على الجانب التنافسي ، معتقدا بأن النزاع متضمن في كل مجتمع بنفس القدر بعمليات الانسجام ، كما لجأ الرواد الاوائل للسوسيولوجية الامريكية ، في بداية العشرينات من القرن الحالي ، ومن أمثال : WARD(L) ، ROSS(E) ، SMALL(A) ، COOLY(C) الى دراسة التنظيمات الاجتماعية بواسطة ادراج النزاع كموضوع بناء وهام في أي تنظيم غير أن ... قد حددت المعالم الاولى للتيار الوظيفي بواسطة اتخاذ مفهوم الاندماج كمحور جوهري في سير المؤسسات الاجتماعية والنظر الى النزاع كخلل وظيفي أو مرض اجتماعي يصيب الجسم .

ولقد تدعم الاتجاه الوظيفي بين العشرينات والخمسينات بنظريات بارسونز PARSONS وميرتون MERTON ومور MOORE وغولدنر GOULDNER وليبسيت LIPSET ، كما كانت مؤلفات كوزر نفس الخط النظري السابق معبرة عن الدور الاندماجي للصراع أكثر من تمايزه ...

(1) ريمون آرون ، صراع الطبقات ، ترجمة عبد الحميد الكاتب ، ط1 ، بيروت منشورات عويدات ، 1965 ، ص 9 .

ويعد إرند روف DAHRENDORF على غرار الاتجاه السابق
كمجدد وبلا هتمام كبير الفكر ماركس ، وذلك في إتناوله محاولات في نظريته
نزاعات العمل الصناعية ، بالاضافة ، الى الابحاث التركيبية حول الثورات
والحروب ونزاعات العمل لكل برنتون BRINTON (C) وريمون RAYMOND (A) ،
كير KERR (C) وقلوكمان GLUCKMAN (M) ، والبحوث التجريبية حول قياس
النزاع الاجتماعي للباحث GURR (T) الذي حاول ربط نزاعات العمل باللا مساواة
الاجتماعية.وتشكل كل هذه المحاولات الامريقية والنظرية عينة من جل المحاولات
التي اهتمت بموضوع نزاعات العمل من زوايا شتى ، ونحن ، ارتأينا أن نسلم بهما في
سياق نظري يجمع بين جوهر اطروحتين اجتماعيتين مختلفتين
في تحليل النزاع في العمل .

ضمن المحاولات الامريقية ، نشير الى مونوغرافية ألفين غولدنر GOULDNER (A) حول
الاضراب المتوحش لمناجم جيبس GYPSE وعن دقته في تحليل نشأة ودوافع
النزاع ، ولقد ارتكزت دراسته حسب بيار أساسا حول تنظيم المؤسسة والتوترات الداخلية
الموجودة بين جماعات العمل ، ولقد أظهر مدى اهمية التغيير التقني مما يخلقه
من شعور بالاستياء بسبب القسور المفروضة أنظر D'Aprés PIERRE DUBOIS et
CLAUDE DURAND : La grève, Paris fondation Nationale des sciences politiques
1975 P 11.
بالاضافة ، الى أزمة الخلف SUCCESSION التي أدت الى تعويض رئيس باطريكي محبوب
بمسير أخذ شديد الاحترام للقواعد العقلانية التي تنظم المؤسسة على خلاف الرئيس
السابق فمثلا كان يصر المسير على ملاحظة قاعدة عدم التغيب وعدم استخدام
الادوات المؤسسة لغايات عمالية شخصية ، وبمطالبة المراقبين بتقارير
مكتوبة عن وضعية العمل في المؤسسة ولقد ترتب عن النزاع المكشوف أو الاضراب لهذه
التجديدات التنظيمية أيضا فصل أودارد عدد من العمال الاكثر عراك ومقاومة ،
انظر D'Aprés AMITAI ETZIONI : Les organisations modernes, traduit par
Amne Lagneau, Belgique, el J. Duculot 1971 P 105.
وتتفق سلسلة الابحاث التي قام لويد ورنر WARNER (L) ومدرسته مع دراسة
غولدنر السابقة وخاصة تلك المتعلقة باضرابات صناعة الأحذية في مدينة يانكي
سيتي YANKEE CITY الصغيرة والموجودة بانجلترا الجديدة عقد دخول التايلورية
ولقد قدم ورنر WARNER تحليلا للاضراب يتمفصل في سياق وضعية
اجتماعية يتجاوز تنظيم المؤسسة نفسها ، ولقد حددت أسباب
الاضرابات في :

- نهاية ارباب العمل البطريركي أو الابوي PATRIARCAUX وتعويضهم
بمسيرين في علم التدبير MANAGEMENT
- القضاء على التأهيلات المهنية والشهرة والخطوة الناتجة عن
الاقدمية والبراعة في الحرفة .

../..

- نقص الاتصالات بين ارباب العمل الجدد والعمال

ويشير كروزي CROZIER بقوله " تشكل هذه الاسباب اكثر اثراء وتأويلا من التحليل التقني او التكنولوجي المحض لأن الحركة العماليةليست مجرد ردّ فعل منفصل او مطاوع الذى يمكن فهمه بواسطة تحليل حاجات العمال وأسباب اللا رضاهم بل الى وسط اجتماعي يتميز بخصوصيات ثقافية معينة " انظر
MICHEL CROZIER :"Mouvement ouvrier et conflit de travail" in "Traité de sociologie du travail" P. Naville, G Friedman. Paris. A. Colin 1972. PP 174-175.

ويرى اكزيوني أن المنظور الانساني للعلاقات الرسمية أو غير الرسمية بين عمال أحذية الصناعة وارباب العمل الباتريركي قد تكون وسيلة في البحث عن تخفيف من حدة تذمر العمال بواسطة منح رموز الخطوة والاحسان والمحبة والصداقة والقيم الجمعية في مكان زيادة الأجور التي عرفت انخفاظا في تلك الفترة التاريخية . أنظر Etzioni (A) OPcit PP 82-83.

الاطروحة الأولى : النظرية الماركسية من أمثال ماركس وانفيلس

نجد في اطار البناء النظرى كما اشرنا سابقا ، اطروحتان اجتماعيتان أساسيتان حيث تتعلق الاولى بالاتجاه الماركسي ومن أمثاله ماركس وانفيلس ويشكل النزاع - الجماعي في العمل لدى ماركس مظهرا من مظاهر الصراع الطبقي الذى ينشب بين العمال وارباب العمل في البلدان الرأسمالية ، وهي ، عبارة عن ظاهرة متضمنة في طبيعة وسير المجتمع الرأسمالي ، طالما أنه قائم على نظام رأسمالي استغلالي ويرى ماركس في نزاعات العمل ، تعارضا في المصالح بحيث تسعى البورجوازية من خلال مكانتها ، الحفاظ على مصالحها والاستفادة منها بشكل مستمر ، بينما يحاول العمال في صراعهم الطبقي - على حد تعبير ماركس - تحسين مستوى معيشتهم والى قلب النظام الرأسمالي واقامة النظم الاشتراكي ومن ثم ، النظام الشيوعي ، وفي رأيه أنه سيقضي على المشاكل والنزاعات غد غياب الطرف الأول " الرأسمالي " ولقد اعتبر ماركس " ... أن كل انقلاب اجتماعي نتيجة لعوامل مادية واقتصادية "(1) ، وحسب رأيه دائما أن الحل يكمن في جعل كل الصناعات والعقارات ملكا للعمال ، بالاضافة ، الى السيطرة على وسائل الانتاج وادارة الشوءون السياسية والاقتصادية .

ويرتبط موضوع نزاعات العمل ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي - حسب ماركس - ، بحيث في بداية التوسع النظام الرأسمالي ، ظهرت مثلا مع تشتيت الطبقة العاملة وعزل بين كل عامل وعامل ورب العمل حتى يتسنى لهذا الاخير من موقع القوة أن يفرض شروط العمل العامل على الأعزل ، ومن هنا ، كان تحريم تكوين النقابات العمالية صورة واضحة عن رفض التفاوض بين العمال ورب العمل ولهذا كان أن يثور العمال على هذه الأوضاع ويرفضونها ، لأنهم ادركوا أنه لاسبيل في مواجهة أرباب العمل الا بالتضامن والنضال وضمن هذا الاطار، تشكل سنة 1848 نهوض الطبقات الفقيرة في فرنسا والتي تأثرت كثيرا " ... بآراء ونظريات لويس بلان الذى طالب الحكومة الفرنسية بتنظيم العلاقات العمالية وتشييد مصانع اشتراكية يديرها العمال تحت اشرافها "(2) . كما تشكل ايضا سنة 1905، اندلاع

---

(1) نقلا عن مكتب العمل العربي : حول تشريعات العمل العربية الجزائر ، وطبعة وزارة الشبيبة والرياضة ، سنة 1981 ، ص . 51 .

(2) نفس المرجع ص . 50 .

سلسلة من الاضرابات في روسيا (القيصرية) حيث نهض العمال والمتظاهرون مطالبين بتحسين اوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية وهي بداية تشكيل الحزب البولشيفي لمواجهة القيصرية واستلام زمام السلطان في اكتوبر 1917 .

ويرى ماركس أن تحسين اوضاع العمال المادية والمعنوية، لاتأتي الا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات ولايمكن للعمال من عمل شيء فعال الا بوجود حد أدنى من التنظيم في اطار الرابطة التي تربط ظهور النقابات والنضال العمالي .. ولقد اتخذ الصراع من اجل تفتح الحركة العمالية سبيلين هما :

— الطريق السياسي الذي عمل على توحيد الجهود المتفرقة بحيث يشير برياس بقوله " كانت الاحزاب والمنظمات متفرقة بسبب الخلافات الايدلوجية بين الماركسية الارثدوكسية والماركسية الموضوعية والتخريبية حول كيفية اداء الفعل "(1).

— الطريق المهني الذي أتجه الى تنظيم الكفاح ضد أرباب العمل قصد تحسين ظروف الحياة بواسطة التفاوض المباشر مع رب العمل، النقابية غيرأن تعارض المواقف النقابية في النشاط حول الاتجاه الاصلاحي والثوري قد أدى بدوره الى تقسيم النقابة الى قسمين هما :

— يتجه الموقف الاصلاحي الى تجنب النزاعات العنيفة مهتما اكثر بالحصول على بعض المطالب كمثل تحسين ظروف العمل والاجرة ويرتكز الفعل الاصلاحي على السعي وراء مضاعفة النقابات وتدعيم الاشتراكات قصد مساندة الاضرابات، بالاضافة الى تنسيق النشاط النقابي مع النشاط السياسي قصد الحصول على قوانين تحمي مصالح العمال (2).

— ينطلق الموقف الثوري من فكرة الصراع الطبقي رغم وجود بعض الماركسيين الذين يريدون جعل النقابة كمجرد دالسب مساعد للحزب الاشتراكي ،

---

(1) LOUIS HENRI PARIAS : Histoire Générale du travail, Paris, Nelle libraire de France. Tome I 1960 P 379.

(2) Idem P 386.

كما هو الحال في المانيا ، الذي تقتصر دورها - النقابة - في تحسين مستوى معيشة العمال بينما يسعى الحزب التي تملك زمام السلطان قصد تحويل المجتمع (1)

ومما سبق ، ترتكز نظرية ماركس في النزاع على الصراع الطبقي مصدر التغير الاجتماعي ولهذا يعتبر ماركس - على حد تعبير روشي " ... من المنظرين الأوائل الذين وضعوا مبدأ تعليل التغير بواسطة الصراع ، كما يعتبر من الذين سطروا المسلك في البحث عن العوامل البنوية في التغير الاجتماعي "(2) ، ولا يرى ماركس المجتمع كنظام أو جسم ثابت بل تعدّ خاصية التغير مسيطرة لا لعناصر البنية فقط بل لكل البنية الاجتماعية ولهذا يرى رالف بقوله " ... ان النزاعات ليست صدفة قوية بل نتاج نسقي من بنية المجتمع نفسه "(3)

وتشكل المؤسسة الصناعية النواة الأولى في الصراع الطبقي بين الطبقة العمالية* المحرومة والطبقة البورجوازية المستغلة ، ولقد انطلق ماركس من دائرة الانتاج أو" علاقات الملكية " بحيث يرى بقوله " ... ان أساس وجود الطبقة البرجوازية هو تراكم الثروة لاشخاص قلائل وزيادة رأس المال نفسه ، أما وجود رأس المال يعود أساسا الى وجود الاجرية " SALARIAT " (4) ولهذا يلح ماركس كثيرا على شكل الملكية لوسائل الانتاج في المؤسسة باعتبارها مصدر النزاعات بين الطبقتين ، ولأنها القاعدة للسلطة الرأسمالية وجوهر النزاع الصناعي وأن الطبقة التي تملك وسائل الانتاج فهي تملك أيضا السلطان السياسي والايديولوجي " ولهذا ، يرى ماركس بقوله " ... ان مكان الانتاج - المؤسسة الصناعية الرأسمالية - يؤدي بدوره الى بروز الاختلاف في المواقف واساليب التفكير "(5).

---

(1) Idem P 386.
(2) GREY ROCHER : le changement social, Paris, PUF. Tome III 1968 P 107.
(3) DAHRENDORF (R) OPcit P 27.

* - لقد حدد ماركس مفهوم الطبقة انطلاقا من المكانة التي تحتلها ضمن اسلوب الانتاج الرأسمالي : مالكي سلطة العمل ، مالكي رأس المال ومالكي الاراضي العقارية بتعبير آخر تكمن مصدر المداخيل في الاجور ، الربح والريع ، اذن يشكل كل من العمال المأجورين ، الرأسماليون ومالكي الاراضي الطبقات الثلاث في المجتمع الحديث القائم عن اسلوب الانتاج الرأسمالي . أنظر
Idem P 10

(4) KARL MARX : le manifeste du parti communiste, Paris ed Castoriadis série 10/18 P 34.

(5) Idem P 19.

غير أن نظرية ماركس والاسس التي وضعتها في ... لا تخلو من بعض التناقضات كمثل "... إن اسهام ماركس في ارجاع كل النزاعات الاجتماعية والجماعية منها الى نزاعات طبقية عبارة عن تبسيط تعسفي في فكر ماركس، لانها لا يمكن ان تظهر دائما في طابع واحد "(1) بالاضافة الى " ... اذا كان يعتقد ماركس ان النزاع الطبقي سيؤدى حتما الى الثورة، فهذا يخالف الأمر الواقع، لأن ... في تاريخ النزاعات الطبقية بينما اليوم، تعددت المسالك والطرق في حل النزاعات "(2).

اذن، اذا كان الاضراب وتكتل العمال جريمة يعاقب عليها القانون في حل النزاعات، فإن المجتمعات الصناعية الحديثة، اتجهت اتجاها أخرا بواسطة حق استخدام الاضراب – في اطار ... تنظمه – والاعتراف بحق تكتل العمال في النقابات للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وذلك، بعد معارضة طويلة وشديدة لهذا المطلب ولقد عرفت نظرية ماركس حول الصراع الطبقي عدة استخدامات لدى بعض الباحثين كمثل سوريل الذى ينظر الى النزاع "... كصراع طبقي وأن القضاء عليه تدريجيا سيؤدى حتما الى تقهقر ... الاوروبية "(3) لأنه يمس ويجدد طاقة البنية الاجتماعية ويدعم ... المبدعة بالاضافة، الى قول كوزر الذى يرى في هذا الشأن " ان أية محاولة للقضاء على النزاعات، ستؤدى الى ظهور اضطرابات وتوترات في المصانع، اعتقادا، ان النزاع حافزا هاما في عملية التجديد التكنولوجي "(4) ومهما يكن فإن تحليل النزاع من زاوية الابتكار و... ماهي الا احدى المحاولات في تحوير المفهوم المركزي لنظرية ماركس الصراع الطبقي – الا وهو التعارض في المصالح بين طبقتين .

---

(1) ROCHER (G) : OPcité P 108

(2) Idem P 108

(3) d'Aprés LEWIS A COSER OPcité P 93

(4) Idem P 94

متحدا في الاطروحة الوظيفية الاجتماعية لعلماء المفكرين ... ، ماير ، بارسونز ، مرتون ، دروكر ، وفولدنر ،الخ ، الذين يرون النزاع في العمل كانحراف للحالة السوية لمختلف المواقف والسلوكات البشرية والذي بامكان القضاء عليه بواسطة التربية والتكوين واكتساب المواقف الاجتماعية السلمية في التعاون كما يرونه ايضا كنتاج لسوء سير المنظومة الاجتماعية معتمدين أن كل من العمال وادارة المؤسسة لهما نفس المصالح ، ويتقاسمون نفس القيم الاساسية ، ولهما ، أخيرا نفس الفائدة والمصلحة بشأن تسيير المؤسسة ولهذا ، يرون أن النزاع لا ينتج الا من ضعف وسوء التنظيم واللادراك بين الطرفين .

ونحن نعتقد أنه لا يوجد مكانة لسوسيولوجية النزاع في السوسيولوجية الامريكية بل مجرد سوسيولوجية الانحراف على حد تعبيرهم وسنجبر عندنا ، بعض النظريات التي كانت ترمي أساسا الى اعادة تنظيم المؤسسة او المصنع على بعض الأسس الديمقراطية كنموذجا لادماج العمال وتحقيق الاستقرار في المؤسسة ، وضمن هذا السياق ارتئينا الرجوع الى نظرية العلاقات الانسانية - مايو وفولت - لأنها تعبر كثيرا عن موقف الاتجاه الوضعي في النزاع .

تدلل نظرية العلاقات الانسانية النزاع في العمل - بصفة ... - بسوء العلاقات الانسانية ، الذي يظهر في المؤسسة الصناعية وتنظيمها التقني والاجتماعي والسلطوى . وتؤكد ... النظرية ، في هذا المجال ، على أن العامل شخص يعمل ضمن جماعة عمل يؤثر فيها ويتأثر بها ، وهو شخص يعيش في مجتمع يتأثر به ويؤثر فيه ، فهو في علاقة مع محيطين او بيئتين البيئة الاجتماعية في المصنع والبيئة الاجتماعية خارج المصنع كما الحت هذه النظرية على السلطة الديكتاتورية ، الادوار الاجتماعية ، والمركز الاجتماعي ، على المعنوية ، والتضامن والجماعات غير ... وترى في تخفيف النزاع في العمل بين العمال والادارة مسألة متعلقة بتنظيم المؤسسة او المصنع على اساس ديمقراطي تعاوني بين كلا الطرفين ومن بين رواد هذه النظرية ، عما في الواقع اثنان : ماري باركرفولت FOLLET (M.B) والتون مايو MAYO (E) . وسنرى كيفية تحليل طبيعة النزاع في العمل لدى هذين المفكرين .

- ماري فولت :

وهي الرائدة المهنية لنظرية العلاقات الانسانية ، ولقد كان لأفكارها في مجال الادارة والتسيير والسلطة والمسؤولية أثرا كبيرا في متابعي ومطوري هذه النظرية واليكم ، اهم افكارها في النزاعات داخل المؤسسة.

تعتبر فولت ظهور النزاعات في المؤسسة الصناعية عملية سوية تتأتى من اختلاف الطباع بين العمال في المؤسسة وسوء تفاهمهم - تحليل نفسي للنزاع داخل المؤسسة - رافضة فكرة النزاعات المتأتية أساسا من تناقض الرأسمال والعمل أوبين رب العمل والعمال ومن تضارب المصالح بين الطرفين .

وتلاحظ فولت أن هنالك ثلاثة سبل او طرق لحل النزاع داخل المؤسسة :

1 - السيطرة : أى تغلب فريق على آخر

2 - التسوية : أى الاتفاق بين الطرفين المتنازعين على أساس تنازلات تبادلية

3 - الاندماج : الذى يعتبر خير طريقة بناءة لدى فولت ، حيث لا يخسر فيها أى من الطرفين (1)

تلك هي فكرة صراع البناء القائم على الاندماج والتلاحم ، والتي ترفض فولت على اساسها كل تفكير في حل النزاع على أساس القوة والعنف * وترى أنه تقتضي الاندماج من الطرفين تناسي العوامل التافهة وحصر انتباههما في المصالح الأساسية وتجنب المناقشات العامة واتخاذ توصيات عملية يلتزم بها كلا الطرفين (2).

---

(1) Levy Leboyer (c). opcit P 141.

* - تعارض فولت بشدة الاتجاه التسلطي في حل المشاكل التنظيمية ومشاكل القيادة، ولهذا ، فإنها تلح على السلطان المشترك الفعال بدلا من السلطان المتسلط ،وترى فولت أنه لا يمكن التأكد من اتمام الافراد للمهام المناطة اليهم بكفاءة بواسطة اصدار الاوامر فقط ، فالطرق المتسلطة للادارة دائما ماتولد المقاومات من جانب العمال كما انه لا يمكن القضاء على مقاومة العمال عن طريق الاقتناع فقط ، فكثيرا مايرى العمال في ذلك الاقناع ستارا وهميا تغطي به الادارة اتجاهها التسلطي . انظر ابراهيم الغمرى . مدخل العلاقات الانسانية في نظرية التنظيم ، منظمة العربية للعلوم الادارية . بدون تاريخ ، ص 9 .

(2) نقلا عن بوراى حسين : العلاقات الانسانية واثرها على الانتاج بمنشأة صناعية جزائرية ، دبلوم دراسات معمقة ، معهد العلوم الاجتماعية الجزائر 83-84 ،ص 48 .

ومهما يكن ، فإن موقف فولت حول الصراع البناء في المؤسسة الصناعية لم يغط المحتوى الاجتماعي لظواهرها - المؤسسة - التنظيمية وعواملها الاجتماعية والاقتصادية ، والتي قد تكون المصدر الرئيسي للنزاعات في المؤسسة ، بل اكتفت بالعوامل النفسية ، خوفا من أن تمس بالمصالح الرأسماليين والرأسمالية لأنها كانت متحمسة للنظام الرأسمالي .

وما نلاحظه أيضا في أفكار فولت ، أنها أرادت معارضة ماركس والماركسيين برفضها إلى فكرة الصراع الطبقي وتبنيها لفكرة الاندماج والتعاون الطبقي .

- التون مايو:

لعبت اهتمامات وتجارب مايو - كما اشرنا سابقا - دورا كبيرا في تحديد معالم العلاقات الانسانية ويرى مايو أن الانسان حيوان اجتماعي لايمكن ان يتوصل الى حريته الكاملة الا اذا اندمج في الجماعة اندماجا تاما ومنا ، تتفق فكرة مايو بفولت السابقة ، التي ركزت أساسا على أهمية الاندماج في تحقيق التوازن داخل المؤسسة الصناعية وهي تعد بمثابة ضربة لفكر ماركس الذى يرى في النزاع اختلاف في المصالح وليس اختلاف في الطباع .

وتلعب العوامل النفسية والاجتماعية لدى مايو دورا هاما في سلوك العادل اثناء عمله فما اظهر اهمية الشكل غير الرسمي الذى نشأ عند بعض جماعات العمل ، أخذة احيانا طابعا سريا تعبر عن نفسها بواسطة قيام شلل (CLIQUES) بين بعض العمال المتضامنين وتؤثر مواقف هذه الجماعات غير الرسمية ، وعلى الاخص المواقف المعارضة مع الادارة في نشوب نزاعات عمل داخل المؤسسة ولهذا ، لفت مايو انتباه اصحاب المؤسسة الى المظهر غير الرسمي ، وأمر على وجوب تنظيم المؤسسة وادارتها وفق أسس ديمقراطية ، أخذه بعين الاعتبار كل الابعاد النفسية والاجتماعية لدى العمال . وقد نظر مايو الى النزاع باعتباره " مسألة مرضية يمكن بل يجب أن تحل بتنمية الشعور بالهدف المشترك داخل المؤسسة الصناعية او بالتحقق من أن الاشباع الاجتماعي والمكافآت المادية لهما أهميتها

بالنسبة للعامل " ؟1) ، وقد حاول تلطيف استغلال وسيطرة ارباب العمل على العمال بواسطة " ديماغوجية اجتماعية " ، لأنه كان يعتقد أن مهمة المؤسسة الصناعية هو خلق السعادة للعمال ومنحهم كرامة اجتماعية لائقة ، ناسيا أن هذه السعادة والكرامة مرتبطة بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي ككل .

اذن إذا كانت اسباب النزاع في العمل الصناعي - حسب مايو تنشأ عن وسائل الاتصال غير الفعالة وعن الاشراف النسبيء أو الممارسة الادارية السيئة ، فإن قصور دراية مايو في ارجاع اسباب النزاع الى وجود تضارب في المصالح بين الجماعات حول توزيع الدخل على شكل أجور وأرباح ومكافآت ، والى التمايز الظاهر في القوة بين الادارة والعمال ، عبارة عن ارتكاز في التحليل على عوامل التكامل أكثر من عوامل التمايز - أحادي في اساسه - ، وأيضا البحث عن طرق الوقائية للنزاع أكثر من البحث عن الأسباب والوظائف الحقيقية للنزاع في العمل الصناعي .

3 - نحو نظرية جديدة للنزاع :

يبرز لنا التحليل السوسيولوجي وجود وجهين مختلفين لواقع واحد بحيث اذا كان لكل وجه معارضه كمثل الاستقرار واللاستقرار ، الاندماج والنزاع ، التوازن واللاتوازن ... الخ . فهذا يكشف نوع من التناوب في الفكر الذي قد أهمل من قبل بعض المؤلفين كبارسونز (٣) PARSONS - على سبيل المثال لا الحصر ..

وفي هذا الاطار ، يرى دارندورف DAHRENDORF بقوله "... إن الخطوات الاندماجية لاتسمح لنا فهم واستيعاب كل المشاكل المطروحة في الواقع الاجتماعي لأن الطراز الاندماجي لايعلمنا الا بوجود مجرّد توترات في المنظومة الاجتماعية " (2) مقترحا تعويض الطراز الاندماجي بطراز أخر " قسهري أو اكراهي " ، ولوأننا في السياق السوسيولوجي ينبغي اظهار تكامل كلا الطرازين .

---

(1) باركر وأخرون : علم الاجتماع الصناعي ، مرجع سابق ص. 150

(2) DAHRENDORF (R) OPcité PP 163-164.

إنما الاندعي بالتشهيئة نحو طراز ما أو الى الطرازين معا لأن اذا كانت النزاعات التي تدور بين العمال وأرباب العمل حسب دين DUBIN (R) وروس ROSS (C) وكورنهاوزر KORNHAUSER (W) السوسيولوجيون الامريكيون ظاهرة سوية تنبع من صميم النظام الرأسمالي وتنحدر من طبيعة العمل الصناعي ، وإن العلاقات الجماعية بين الطرفين عبارة عن لعبة قوى ــ وقوى مضادة يجب أن يترك لها المجال لتتم بحرية وضمن اطار مؤسسي لاتشكل معه تهديدا للنظام السياسي والاقتصادى والاجتماعي القائم ، فإن اعتبار بعض النزاعات كمحتومة وليست دائما غير مرغوبة بمثابة استنتاج نقدى لأعمال الكلاسيكيين التايلوريين ولمختصي العلاقات الانسانية اللذان سلكا خطا نظريا يحيل نحو تحقيق هدف واحد ومشترك ــ اندماج العمال ــ وبوسائل وأدوات مختلفة بحيث اذا كانت التايلوريةترى في الانتاجية متنامية زيادة في الارباح وارتفاعا في الأجور، وأن النزاع بين الفرد والتنظيم غير موجود لأنه يمكن القضاء عليه بواسطة الحوافز المادية ، فإن العلاقات الانسانية ــ كما رأينا سابقا ــ ترى في الوسائل اللاقتصادية

ــ الاجتماعية والثقافية ــ أكثر فعالية من الحوافز لأنها تحقق زيادة في الانتاجية ورضا في العمل • غير أن الوسائل المتخذ تغطي على حل مشكلة نزاعات العمل طالما أن العمال يعملون في ظل عمل رتيب ومتعب للأعصاب وقاضي على المبادهة والابتكار ، وطالما أن العمال يشعرون بأن مساهمتهم في الادارة والتسيير واتخاذ القرار ــ التي دعت اليها مدرسة العلاقات الانسانية ــ ليست سوى حيل خفية القصد منها الاندماج في المؤسسة وتقمص اهدافها وتحقيق مهامها • وهنا نشير الى انتقاد اتزيوني ETZIONI (A) للصورة المنسجمة التي عرضها مختص العلاقات الانسانية " ••• إن رؤية المصنع كأسرة بدلا كصراع من أجل السلطان بين جماعات تدخل في نزاع حول قيم ومصالح متعارضة ، ان اعتبار المصنع كمصدر رضا بدلا كمصدر للاغتراب بمثابة شعور خاطئ لواقع النزاع "(1).

---

(1) ETZIONI AMITAI : Les organisations modernes, traduit par Anne Lagneau. Belgique ed. J Duculot 1971 PP. 82-87.

وإذا كان ماركس ــ كما لاحظنا سابقا ــ ينظر الى مصدر الاغتراب كصراع طبقي ناتج عن كون العمال لا يملكون وسائل الانتاج ولا منتوج عملهم ، فإن فيبر WEBER (M) حسب أتزيوني ــ يعتقد أن المسألة لا تتعلق بالجانب القانوني لحق الملكية فقط بل أن مع الملكية يظهر حق المراقبة على وسائل الانتاج التي يوفرها ارباب العمل ويحددون استخدامها (1) ، أي بتفسير آخر أن السلطان في المؤسسة هو لمن يملك حق الملكية يعني حق المراقبة وحق السلطان ــ وضمن هذا المنوال ، أدخلت الفيبرية بصددا جديدا حول شرعية السلطان في دراسة الانضباط التنظيمي ، فلو أن نموذجية موجهة نحو السلطة اكثر من السلطان وفق مختلف مصادر الشرعية المستخدمة ، فقد استخدم مفهوم السلطة لتعيين التنسيق بين السلطان كمفهوم يحدد القدرة على الامتثال للأوامر والقواعد ، والشرعية كتقبل أو قبول السلطان من جانب المرؤسين لأنه يتطابق مع قيمهم . وحتّى ، تكون المؤسسة أو أي تنظيم ما وسيلة ناجعة وذات مردود ، ينبغي تقمّص السلطة البيروقراطية أو "العقلانية " ــ على غرار السلطة التقليدية والكاريزماتيكية ــ لأنها ــ حسب فيبر ــ اكثر تكيفا مع التنظيم العقلاني الحديث (2) . لكن ، يبدو أن مفهوم السلطان محور العديد من التحديدات * والتعريفات المختلفة أيضا ، لأن التأثير والاقناع والمشاركة والقوة والمراقبة والضبط تشكل عادة الالفاظ التي نجدها عند التعرض الى مفهوم السلطان ، ونحن هنا ، لسنا بصدد دراسة نظريات السلطان ــ

---

(1) D'Aprés Idem P 81

(2) D'Aprés Idem PP 97 - 99.

* ــ لقد حدد فيبر ماكس السلطان كإحتمال لفاعل ما في القدرة على فرض ارادته ضمن اطار علاقة اجتماعية ما ، رغم وقوع مقاومات متوقعة ، ومهما كان الأساس الذى يرتكز عليه الاحتمال . أما بلو Blau ، فإنه يحدده كقدرة شخص ما أو جماعة في فرض ارادتها على اشخاص أو جماعات أخرى بواسطة الخوف والهيئة رغم وقوع مقاومات متوقعة ــ سواء برفض منح مكافآت أو شكل منح عقوبة ما ، نقلاعن :

D'Aprés JANINE GOETSCHY : "les théories du pouvoir" in "Revue Sociologie du travail" Oct-Dec N° 4 1981 P 448.

لاحظنا سابقا أن مفهوم النزاع يرتبط بمفهوم السلطان — بل نريد الاشارة فقط ومن سبقنا اليها — كروزى CROZIER أن السلطان قد حدد كملكية فاعلين في علاقة وليس كملكية علاقة ما تدور حول رمان ما (1) وإذا كانت دراسة رالف دارندورف ترتكز على الافتراض القائل بأن " التوزيع الفرقوى في السلطان والسلطة هو العامل المحدد في نشوب نزاعات اجتماعية "(2) ، فإن علاقات السلطة هي الاصل الجديد من نزاعات المصلحة في الدور ضمن المؤسسة الصناعية الرأسمالية التي يجب البحث عنها في الادوار الاجتماعية — حسب داردورف المتصلة بالسيطرة والخضوع لأن أين وجدت مثل هذه الادوار ينبغي توقع أو انتظار نزاعات عمل . ولقد ذهب دبن DUBIN الى أن النزاع قد يصل الى أعلى درجاته عندما يكون فارق السلطة بين الجماعات المتنازعة في حالة متوسطة ، ذلك اذا كانت السلطة متماثلة بين الجماعات فإن سلاح النزاع يبدو اكثر ضعفا طالما أن هناك مساومات اومفاوضات تحدث بينما عندما تكون السلطة في الجماعات اكثر تفاوتا ، فإن الجانب الاضعف لن يستطيع أن يتذمر على الجانب الأقوى(3) .

إن تجنب نزاعات العمل بواسطة الحوافز المادية أو بواسطة جعل علاقات العمل الصناعي علاقات انسانية — أنسنة العمل — هي بمثابة وسائل مختلفة ومتكاملة من أجل هدف واحد كما ذكرنا سابقا ، واذا كان النزاع كتعبير يسمح الى حد ما ببروز التضارب في المصالح والمواقف ، اذا كان النزاع يعمل على اختبار السلطان والسلطة وعلى تعديل النسق التنظيمي في المؤسسة ، فإن جوهر مسألة هذه الفروض النظرية تسعى الى بلوغ السلم ضمن اطار لايشكل معه — النزاع — تهديدا للنظام السياسي والاقتصادى والاجتماعي ، وبما أن نزاعات العمل أمر طبيعي في المجتمع الصناعي الرأسمالي على حد زعم كوزر COSER وديبن وكورنهاوزر ، وبما أنه يتعذر القضاء عليها نهائيا فيعتقد هؤلاء أنه يمكن التخفيف من آثارها التذمرية أو السيطرة على طاقتها بواسطة ادخالها في اللعبة الديموقراطية البورجوازية كباقي الحريات العامة المعترف بها في البلدان الصناعية الرأسمالية لأنه لايمكن اقامة توافق او انسجام تام بين العمال وأرباب العمل في المؤسسة الصناعية ، فما هو الشأن بالنسبة للمجتمع الصناعي الاشتراكي أوفي طريق التصنيع ؟ .

---

(1) D'Aprés idem P 448

(2) DAHRENDORF (R) OPcit P 169.

(3) باركر وأخرون : علم الاجتماع الصناعي — مرجع سابق ص 196 .

في البداية ، نلاحظ في دراسة توماس لويت LOWIT (2) عن " النقابية من نموذج سوفياتي " موقف الدولة من تجنب النزاعات "المتطاحنة " الشي لا يمكن أن تنشب في المؤسسة السوفياتية على حد زعم الخطاب الرسمي ، ويرى توماس عن ذريعة المسألة المطروحة بقوله " ... إن تشييد الاشتراكية قد أطاحت بقاعدة نزاعات العمل بين المشاركين في الانتاج - تلك القاعدة الموجودة في المجتمع الرأسمالي - مضيفا أن في التنظيم الاشتراكي للعمل يوجد بعض التناقضات ذات الطابع " اللاتطاحني " التي يمكن أن تتولد عنها خلافات في الرأي لا نزاعات فعلية "(1) . ان الاضرابات عن العمل في البلدان الاشتراكية موجودة بغض النظر عن اعتراف بحق اضراب العمال أو عدم الاعتراف به ، وأن دساتير البلدان الاشتراكية - حسب توماس - لا تتحدث عن حق الاضراب ، ولو أنها - الاضرابات - تندلع في المؤسسات الاشتراكية بولنيا ، الاتحاد السوفياتي ، تشيكوسلوفكيا ... الخ - معبرة في الغالب كتوقف عن العمل . وإذا كان توقف عن العمل اصطلاح رسمي في الدول الاشتراكية بدلا من اضراب يشكل حالة قطيعة في علاقات عمل غير متطاحنة بين العمال ومسيري ادارة المؤسسات ، فهذا يعني من جهة استنكار وجود نزاعات صلحة وإعطاء تأويل خاص بطبيعة النزاعات بحدة الطابع المتطاحن من جهة ثانية . بالاضافة ، أن اضرابات العمال يرمز لهما عادة بالعمل النقابي الناقص ، وهو نفس الرمز الذي طرح اثناء نزاعات العمل العنيفة في الجزائر لسنة 1977 ، ذلك الرمز الذي كان يبحث أساسا الى انتزاع من النشاط العمالي المطلبي سلاح الاضراب . اذن ، يبدو أن وظيفة النزاع في المجتمع الصناعي الرأسمالي تختلف عن المجتمع الصناعي الاشتراكي لأنه اذا كان يعبر عن ظاهرة محتومة ومرغوبة أحيانا بسبب بعض اسهاماته في المؤسسة الصناعية الرأسمالية ، فكيف يمكن للعمال أن يتحاوروا ويفاوض ادارة المؤسسات الاشتراكية أو الدولة في حين أن الاضرابات غير شرعية وغير قانونية وأن نزاعات العمل مقهورة قبل أن تتظاهر عيانيا الى الوجود ؟

ان الهدف واحد " السلم الاجتماعي " بينما الوسائل أو الطرق تختلف قصد بلوغ هذا الهدف وان ضعف أو غياب النزاعات العمل المكشوفة - حسب اعتقادنا - لا تعني بالضرورة ضعف استياء العمال في المؤسسة لأن الاضراب كتعبير عن النزاع المكشوف

---

(1) THOMAS LOWIT : le syndicalisme de type soviétique, Paris. lib. A. Colin 1971 P 184.

(2) Idem P 186.

ماهو الا طريقة من الطرق العنيفة التي يلجأ اليها العمال وهذا يعني أن هناك طرقا أخرى عنيفة ام سلمية يعبّر بها العمال عن نزاعهم – ولو أنه غير مكشوف أى باطني – أو أنه لا يوجد الطريقة الملائمة لهذا التعبير.

ثانيا : دراسة طرق حل النزاع في العمل

نقصد بطريقة حل النزاع في العمل ، هي تلك الوسيلة المستخدمة من قبل العمال أو إدارة المؤسسة أو المصنع في حل النزاع سوا أكانت طريقة قانونية معمول بها في النظام التشريعي أو طريقة مستقلة عن تشريع العمل المعمول به في النظام القائم.ونشير أن طرق حل النزاع تختلف من بلد الى أخر باختلاف الانظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، كما انها تختلف من قطاع نشاط الى أخر ، ومن مؤسسة الى أخرى حسب الاوضاع والظروف السائدة في المجتمع .

غير أن اختيار الطريقة يرتبط دائما بالهدف المراد تحقيقه فمثلا : اذا لم يستطع عمال مؤسسة اللجوء الى طريقة الاضراب قصد تحقيق اهداف معينة، وقصد حل النزاع الذى ينشب مع ادارة المؤسسة أو المصنع ، فإنهم يستطيعون اللجوء الى طرق أخرى سوا اكانت سلمية كالتفاوض أو التحاور او الوساطة او التوفيق أم عنيفة كالتباطوء في العمل ، واللبع والتخريب ... الخ . اذن ، سنحاول تبيان هذه الطرق واشكالها المتخذة في حل النزاع والى اهميتها العملية في الوسط الصناعي .

أ – أشكال طرق حل النزاع في العمل

عندما ينشب النزاع في العمل بين العمال وادارة المؤسسة اوالمصنع يلجأ العمال في البلدان الصناعية الرأسمالية والاشتراكية الى طرق يعتبرونها تبعا لهذا الظرف أو ذاك مناسبة ومثلا ثمة لاقناع الطرف الآخر عن وجهة نظرهم ، كما تلجأ الادارة الى طرق مضادة القصد منها الحد ما أمكن من أثر الطرق التي اتخذها العمال أو الوصول الى حل وتسوية معهم، يحافظون معها على ماهو جوهرى في مصالحهم اذن ، ماهي هذه الطرق وماأشكالهما ؟ .

يصنف جافيلي هذه الاشكال تبعا لعدة معايير مرتبطة بالهدف والدلالة ونوع رد الفعل وصلة حل النزاع بواسطة التشريع ومصدر الحل وأسلوبه (1)

---

(1) JAVILLIER (J.C) : OPcit PP 14-22.

وانطلاقا من هذه المعايير المتخذة في حل نزاعات العمل ، فإنها تتميز بتعدّد أشكالها وآلياتها المتخذة عند نشوب نزاع ما ، فقد نجد طرقا مباشرة ، يلجأ اليها العمال لتعيين او قناعهم الاجتماعية كالمفاوضة والاضراب ، وكما قد يلجأ ارباب العمل أو رب العمل الرسمي (الدولة) أيضا الى مقاومة مطالب العمال بواسطة اغلاق المؤسسات والمصانع وبالمقابل ، نجد طرقا غير مباشرة تكون نوع من رد فعل نفساني فردي يعبر عن احتجاج او خضوع لأمر الواقع أو الهروب منه كالتغيب عن العمل وانضباطو في العمل ... الخ ، وقد يلجأ اليها العمال ككل قصد تحقيق مطالبهم آخذة طابعا جماعيا او فرديا وهي في الاساس تعتبر عن طرق مباشرة كالتغيب والتخريب ولو انها يمكن ان تكتسي في بعض الاحيان طابعا جماعيا .

وتكون هذه الطرق اما ضغطية أي كوسيلة ضغط وقسر ضد رب العمل لتقوية وتدعيم الوضع ووجهة نظر العمال كالاضراب أم تعبيرية أي كوسيلة تعبير عن وجود هم وقوتهم ومركزهم وتضامنهم وسماع رأيهم بصراحة ، وقد يكون مصدر حل النزاع اما قضائي تشريعي بواسطة تدخل الدولة واجهزتها كمحاكم العمل ولجان التفتيش كالتوفيق والتحكيم قصد حل هذه النزاعات بالرجوع الى النصوص القانونية ، أم مستقلة عن الدولة واجهزتها بواسطة التوفيق غير الرسمي او المفاوضة المباشرة بين الطرفين المتنازعين .

ومما سبق ورغم د... لأشكال طرق حل النزاع ، فبإمكاننا حصرهذه الطرق ضمن نوعين ، فالاول سلمي يقوم على التفاهم او التفاوض ، الحوار والتشاور ، الوساطة ، التوفيق والتحكيم ، والثاني عنيف يقوم على الاضراب والتغيب والكبح بأشكاله والتخريب واغلاق المصنع . الخ .

1 ـ الطرق السلمية في حل النزاع

تأخذ كل دولة بعدد من هذه الطرق حسب ظروفها الخاصة ، ومن بين الطرق السلمية نجد : الوساطة ، التوفيق ، التحكيم والمفاوضة الجماعية المباشرة . وسوف نتعرف على كل طريقة بايجاز عدا المفاوضة المباشرة التي تعدّ اكثر استخداما في حل النزاع لأسباب نذكرها بعد قليل .

1 ـ الوساطة :

وهي تعد صورة من التوفيق ، ولكنها اكثر جذرية واعلى درجة بحيث لا يقتصر دور الوسيط على اقناع الاطراف بالاتفاق ، بل أنه يقترح شخصيا حل النزاع بعد سماعه لأقوال الاطراف ، ويدعوهم الى قبول هذا الحل ، والوساطة تدبير سوي يسدى في الاصل ، بموجبه يلجأ الطرفان المتنازعان الى طرف ثالث لحل النزاع بينهما ويكون الوسيط موظفا من موظفي مفتشية العمل ، اذ يقوم باستقصاء دقيق حول النزاع يصدر على اثره قدارا وحكما للحل ، لكنه يصدر على شكل توصية ، يكون معها الطرفان مطلقي الحرية في قبولها او رفضها ، وقد ساند السلطة التوصية وبالتالي تصبح ملزمة على الطرفين المتنازعين .

2 ـ التوفيق :

تتميز هذه الطريقة من طرف التفاوض المباشر بوجود طرف محايد ، مهمته بذل مساعيه لتقريب وجهات نظر الطرفين ، وحثهما على قبول حل وسط ويقوم هذا الموفّق بتحرير محضر بالتوفيق أو فشل التوفيق ، وهنا نشير ايضا أنه لا يوجد ما يمنع الاطراف من قبول اجراء التوفيق اذ هم احرار في قبول ورفض الحلول المقترحة لوضع حد للنزاع ولقد اظهرت بعض الشواهد التاريخية ، تدخل شخصيات سياسية مرموقة بعرض تأدية مهام التوفيق بين اطراف النزاع في الميدان .

3 ـ التحكيم :

غالبا ما يكون اللجوء الى هذه الطريقة في نهاية الامر ، بعد فشل الطرق السلمية الاخرى ، حيث يقوم الحاكم بالفصل في النزاع بارادته وحده ومن هنا كانت للتحكيم صفة قضائية اذن يتم فض النزاع خارج المؤسسة على مستوى اجهزة الدولة " ومحاكم العمل " ، ويشيد قرشانوف بقوله " ... انه يسمح في المؤسسات السوفياتية اللجوء الى المحكمة دون المرور بلجنة المؤسسة أو الفرع النقابي ، وذلك ، في الحالات الشاذة المتعلقة باعادة ادماج العمال المفصوليين عن المؤسسة بحكم مبادرة ادارة المؤسسة " (1) كما أنه يمكن ان تلجأ ادارة المؤسسات الى المحاكم

---

(1) GUERCHANOV Efine : S'il y a conflit ... comment on régle les conflits de travail en URSS ? Moscou ed Profizdat 1982 P 46.

في فض النزاعات التي تظهر بين العمال وادارة المؤسسة حول أمور تتعلق بدفع تعويضات ضرامة عن جانب العمال ، وحق التمثيل النقابي حسب قرشانسوف ـ ضروريا في محاكم العمل قصد حماية الحقوق المهنية للعمال (1) ومن زاوية أخرى ، يشير جافيلي بقوله " ... ان الطرق السلمية لحل النزاع كالوساطة والتحكيم ماهي الا مجرد طرق قانونية ميتة لأنها قليلة أو عديمة الاستخدام في فرنسا سواء في فترات الأزمة أو السلم ، ولقد أظهر تعداد الحالات النزاعية أن ما بين فيفرى و15 جوان 1967 ـ قبل أزمة 1968 ـ نشوب حوالي 34000 حالة نزاعية منها 1801 حالة مرت عبر الوساطة والتحكيم"(2) ، ولهذا ، ابرز بعض الحقوقيين والسوسيولوجيين الفرنسيين كجافيلي وريلو لدى فعالية واهمية الطرق الثلاثة السابقة ـ الوساطة والتوفيق والتحكيم ـ ، واظهروا انها لاقت المعارضة من قبل ارباب العمل والعمال على حد السواء ، فأرباب العمل تردد وافي قبولها خوفا من أن يؤدى تدخل طرف الثالث " الدولة " الى اضعاف استقلالهم وسلطتهم ونفوذهم ولهذا ، ظهر الميل الى تغليب اللجوء الى المفاوضة الجماعية على اللجوء الى التحكيم والتوفيق والوساطة .

4 ـ المفاوضة الجماعية :

تقوم المفاوضة على التفاوض المباشر بين ممثلي من العمال وممثلي من ارباب العمل ، ويفضلها كثير من منظرى البورجوازية على غيرها من الطرق السلمية ، وهي تقوم اساسا على الحوار ضمن اطار اللعبة الديمقراطية البورجوازية بعيدا عن تدخل الدولة الذى يعتبر في رأيهم خطرا على العمال وأرباب العمل .

ولقد حدد فرانسوا بيرو الحوار في التمهيد الذى كتبه لمولفات كارل ماركس بقوله " الحوار سعي مشترك بواسطة وسائل اتصال مناقضة الى اقتراح حكم عليه بأنه واقعي أو حمل حكم عليه بأنه عادل من قبل متحادثين يقبلان معايير حق وعدل قابلة للتوافق " ... " والحوار يستبعد العنف في وسائل الاتصال المتناقضة التي تقوم بين المتحادثين " ... "

---

(1) *Idem P 47*

(2) *JAVILLIER (J.C) : OP et P 112*

وانطلاقة الحوار لا تتوقف الا بحدث بداية العنف " (1) .

يظهر بيرو الارتباط الديالكتيكي بين النزاع والحوار ، اذ يقول في السياق الزمني ، تتوالى النزاعات والحوارات ، وتتبادل التأثير ، يؤدى النزاع الى بداية الحوار ، ويتحول الحوار الى نزاع ، وينعكس مضمون النزاع وخطورته على بداية الحوار ، وينعكس مضمون الحوار وأشكاله على النزاع "(2) . ولهذا فإن الحوار الاجتماعي الذى يرمي اليه بيرو عبارة عن حوار بين جماعات تسعى معا في تبادل كلامي يغلب فيه الاقتناع على القسر ، والبداهة على التسم... التبادل الكلامي الانكار دائما على ... والعدل سابقي الذكر علما أن اثناء الحوار ، على كل أن يقبل بأن يغير ، بأن يذهب ويذهب معه مشاركة من مخاطرة الى أخرى ، وفي كل هذا ايضا ، ضربة للماركسيين بحيث حاول بيرو إبدال الصراع الاجتماعي " الطبقي " بالحوار الاجتماعي " الطبقي " الذى يجب أن يجرى في اللعبة الديمقراطية .

وتعرف المفاوضة بأنها " اجتماع طرفين حيث يحاول كل منهما اقناع الأخر بوجهة نظره "(3) وهي سعي الى حل النزاع في العمل بواسطة وضع اجراءات موحدة بين الطرفين المتفاوضين قصد حل النزاع وصياغة توجيهات متعلقة بموضوع التفاوض المطروح . واذا كان الاقناع يستبعد القوة والعنف ، فإن نجاحه يتطلب حسن اختيار موضوع النزاع احدى المهام الاستراتيجية في انتقاء المطالب المعقولة وقابلة التحقيق لأنه سيحدد ايضا السند الذى ستجرى فيه المفاوضة ولقد تعرض بيار الى الاستراتجية النقابية في المفاوضة سواء في مرحلة السلم او الازمة ، اذ يقول " ... تتخذ الاستراتجية النقابية في فترات السلم حيث تكون علاقات القوة ملائمة لارباب العمل صورة الاندماج في لعبة نظام العلاقات المهنية بواسطة اللجوء الى المفاوضة قصد تحقيق بعض المطالب الملموسة لأنه لا يستطيع أن يحقق كل مطالب الطبقة العاملة "(4) ، اما في مرحلة الازمة الاجتماعية

---

(1) *MAXIMILIEN RUBEL : KARL MARX, Oeuvres Economie I, Paris et Gallimard 1963 P P31*

(2) *Idem P 43*

(3) احمد زكي بدوى : علاقات العمل في مختلف الصناعات ، الاسكندرية ، دار الفكر العربي ، ط 1 ، 1961م ، ص 28 .

(4) *DUBOIS (Pierre) : Recours ouvrier, éval...tion technique conjoncture sociale. Paris, ed A Colin 1971 P 102*

فإن الوضع يختلف "... لأن الوضعية التنظيمية والتأطيرية لممثلي العمال ـ النقابة ـ تضح جوهرية ، لأنهم يتجاهلون دور رؤساء العمل كطرق وسيطي ، ولأن النزاع يعارض مباشرة أولئك الذين يتخذون القرارات الاقتصادية وأولئك الذين يتعرضون لها" (1). ولهذا يرى ويس بقوله " ان المفاوضة الجماعية كانت تعبر عن نشاط دفاعي قصد الحفاظ على شروط العمل الحسنة ، وتحولت تدريجيا الى معارضة دائمة في مجال العلاقات الصناعية "(2) ، لكن ألا يمكن القول انها معارضة سلمية تهدف أساسا الى الاستقرار والحفاظ على السلم الاجتماعي بواسطة القيام بالدور الموازي للاختلاف للاختلافات والتناقض التي تظهر في نظام العلاقات المهنية ، وأن هذا الاخير قد حدد مسبقا وظيفة نزاعات العمل على ضوء المفاوضة الجماعية ولهذا الغرض ، ظهر اصيل الطرفين في فرنسا منذ 1955 الى تغليب اللجوء الى المفاوضة الجماعية على التوفيق والوساطة والتحكيم ، مؤكدا ريدو بقوله ذلك " ان التحكيم ليس له اهمية بالغة في فض النزاع ضمن المجتمع الفرنسي ، كما أن التوفيق والوساطة أقل استعمالا وجماعة في التطبيق ، لأن الطريقة الاكثر شيوعا تتمثل في المفاوضة الجماعية "(3) ، و مما يجعل طريقة المفاوضة الجماعية تترسخ في حل نزاعات العمل المؤسسات الصناعية الفرنسية ولو أن الاطراف الاجتماعية يواجهون احيانا صعوبات في فض النزاع بواسطة المفاوضة الجماعية* .

واذا كانت المفاوضة تقوم بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسة ، فإن مالكوم يدى أن ضمن النقابة الواحدة "... نجد عمالا يتحدثون بلغات وصورة مختلفة ، ويتقبلون مختلف درجات الالتزام ، مما يجعلنا نشك في تضامن جماعة ممثلي العمال اثناء التفاوض او التحاور" (4) ، ومنذ اندلاع النزاع ، فانها ـ النقابة الواحدة ـ لا تستخدم صوتا واحدا لأنها عبارة عن جماعة لعمال شتركون في متابعة اطراف مشتركة ، وان اختلاف الاراء ضمن النقابة قد يؤدى الى نشوب اضرابات متوحشة .

---

(1) *Idem P 103*

(2) *Weiss Dimitri : Démocratie Industrielle, cogestion ou contrôle ouvrier Paris ed organisations 1978 P 109*

(3) *Reynaud (J.D) OP cit P 50*

* ـ لقد اشارت مجلة سوسيولوجية العمل الفرنسية في العدد الرابع لشهرى اكتوبر ونوفمبر من سنة 1977 الى هذه الفكرة في التمهيد الخاص للمجلة بسبب تعودها على دراسة العلاقات الصناعية من زاوية النزاع بدلا من المفاوضة الجماعية لحجج ترجع ان الصعوبات التي تعترض الاطراف الاقتاعية في حل النزاع بواسطة المفاوضة الجماعية كما اننا لاحظنا من خلال فرزنا الاعداد الصادرة عن هذه المجلة أنه ابتداء من العدد الثاني لسنة 1968 ، ارتكزت المقالات عن معالجة موضوع نزاعات العمل من ابعاد مختلفة .

(4) *Fisber Malcom : OP cit P 32*

وإذا كانت المفاوضة طريقة سلمية هامة في عملية تحوير محتويات الاتفاقيات الجماعية لانها ، الاتفاقية ، اصبحت لا تستجيب الى الحقائق اليومية المعاشة من طرف العمال حول بعض الشروط المتعلقة بالنظام الأجري والتشغيل ومدة العمل ... الخ ، فإنها قد تتناول بعض المسائل كتعهد العمال بعدم احتلال المصانع اثناء الاضراب ، وبإرسال انذار او اخطار قبل موعد الاضراب واتفاق الطرفين على تكوين مجلس دائم بين ممثلي الطرفين لتحقيق حسن التفاهم والتوفيق في النزاعات بمجرد ظهورها . وإن اللجوء الى مثل هذه الطريقة لحل النزاعات حول قضايا العمل فالاجور وساعات العمل والتأمينات الاجتماعية والمساهمة في الادارة والتسيير والمشاركة في الارباح ، في الاتحاد السوفياتي والديمقراطيات الشعبية تعد مجرد خلافات في الرأي ولا نزاعات فعلية بين عمال وأرباب العمل أورب العمل الرسمي (الدولة) رغم أنه يسمح اللجوء الى بعضها في الاتحاد السوفياتي والديموقراطيات الشعبية كالجزائر – المفاوضة والوساطة والتوفيق والتحكيم – ، وإن كانت هذه الدول لا تعترف صراحة بوجود نزاعات عمل فيها :

وان الاعتقاد الشائع بغياب التناقضات في المؤسسة الصناعية السوفياتية هو اعتقاد خاطئ لأن النزاعات التي تظهر بين العمال وادارة المؤسسات او بين الادارة والهيئة النقابية للمؤسسة تكشف هذه التناقضات التي تعيشها المؤسسات الصناعية السوفياتية " ... لايتميز المجتمع السوفياتي بالاستغلالية ولا بالتناقضات المتطاحنة التي تدفع العمال اللجوء الى الاضراب " ... " لا يوجد في النظام الاشتراكي الاسباب التي تؤدى الى التعارض بين الدولة والنقابات "(1) ، أي بتعبير آخر " لا حاجة إلى الاضراب ، حيث لا تعارض في المصالح بين عمال المؤسسة ومسؤولي ادارتها ، وحيث القوانين السائدة ومنها قوانين العمل ، هي من صنع العمال لمصلحتهم "(2).

ان الاضرابات عن العمل في الدول الاشتراكية موجودة ، بغض النظر عن الاعتراف بحق الاضراب للعمال أوعدم الاعتراف به ، وهي دليل على وجود هذه النزاعات ، ولكن خير دليل على وجودها هو تنظيم الدول الاشتراكية

---

(1) GUERCHANOV (E) OP cit P4 - 5

(2) مكتب العمل العربي : حول تشريعات العمل العربية ، مرجع سابق ص 72 .

لطرق حل النزاعات سلميا * ، وإن كانت هذه الدول تنكر وجود هذه النزاعات او تنكر وضعها بالنزاعات الجماعية ويفصل مسؤولي المؤسسات الصناعية السوفياتية اللجوء الى طريقة حل النزاع في اماكن العمل سواء في الورشة او المصنع او المؤسسة بحضور جميع اطراف النزاع (الهيئة النقابية ، ممثلي الادارة ، العمال)، وهي تعتبر حسب قرشانوف " خير سبيل للقضاء بسرعة على الاشاعات الخاطئة ، وأفضل وسيلة في تحسين الجو السيكولوجي في وسط جماعات العمل "(1).

ويمر النزاع في المؤسسة السوفياتية عبر قوالب مؤسسية تتمثل في :

- دراسة النزاع على مستوى أماكن العمل - ورشة ، مصنع ، مؤسسة - بواسطة تشكيل لجنة تضم ممثلي الهيئة النقابية وممثلي الادارة وماحبي الشكاوى ، العمال .

- انتقال النزاع الى الهيئة عليا - في حالة عدم فضه - تعيد النظر في النزاع وأسبابه وهي تشترط تساوى التمثيل بين اللجنة النقابية والادارة ، ولا تتضمن رئيسا ولا مسيرا دائما بل يتم تعيينهما بالتناوب اثناء كل جلسة .

ان كل مفاوضة وحتى في غياب النزاع ، تسعى الى الاستقرار أو الى " وضعية توازن موقتة **" وانما تجرى - المفاوضة - حتميا على أساس سوابق مرتبطة بعلاقة قوة معينة ويرى فرويند بقوله "عند اجبار طرف ما على التفاوض او التحاور ، فإن الطرف الآخر يكون في موقع ضعف ، لأن هذا التدبير يتضمن ضمنيا صورة تهديد تحوم على الطرف الاخر "(2) .

وفي سير المفاوضات ، يستخدم المشاركون " ضربات قوة"*** قصد محاولة فرض اراداتهم كمثل اللجوء الى الضغوط الخارجية ، والتهديد بوقف المحادثة وأخيرا التفزيع والابتزاز . وفي كل ، هذا رسمي في سياق جوغنير ملائم

---

* ان قانون 13 فيفرى 1982 حول وقاية وتسوية العلاقات الجماعية للعمل من بين القوانين التي تؤكد على وجود نزاعات عمل ضمن المؤسسة الصناعية الجزائرية العمومية ام الخاصة ولنا عودة اليه في الفصل القادم .

(1)

** عبارة مستمدة من فرويند الذى نقله عن المؤلف ADAM GERARD

(2) FREUND JULIEN : *Sociologie du conflit*, Paris, Puf 1983 P 282

*** عبارة مستمدة من فرويند " *Situation d'equilibre précaire*

قصد الحصول على امتيازات معينة ، وتشكل بعض الفاوضات

او الحوارات مجرد حيل لربح الوقت او لانتظار علاقة قوة مناسبة وسانحة ، ولهذا ، لا نتعجب اذا كانت بعض المفاوضات أو الحوارات تعقد النزاع او تكون وسيلة لتحفيز نزاع مكشوف او تأحيزه بدلا من حله كما أنه لا يمكننا الادعاء بأن المفاوضة تشكل الطريقة السلمية لحل النزاع ، لأننا قد نتفاوض ونتحاور ايضا لتحضير نزاع مكشوع أى اضراب ، وإن الدخول أو الامتناع عن النزاع لا يتوقف على نص قانوني بل على أساس ارادة الافراد .

إن قدرات الحوار أو المفاوضة مرتبطة بحق حرية تعبير الاشخاص والجماعات ويضمنها حرية التعبير عن اللارضا العمالي ، وأن الانظمة الديكتاتورية حسب فرويند "... تسعى الى تحديد ممارسة كل الحريات، بخطأ عدم تحوذها على تسيير النزاعات وفقدانها لقدرات التفاوض او التحاور"(1). وهنا ، يكمن الحل أساسا في فرض كل شيء من القمة حتى ولو أجريت مفاوضات ، فإنما تتخذ صورة شكلية فقط . اذن ، يتسأل فرويند "كيف يمكن للنقابات السوفياتية أن تفاوض مسؤولي المؤسسات او الحكومة ، علما أن الاضرابات ممنوعة الاستخدام وأن النزاعات مقهورة مسبقا قبل أن تتظاهر ؟"(2) .

ان قواعد نجاح المفاوضة او الحوار في حل نزاعات العمل سواء من جانب العمال وممثليهم أو من جانب ادارة المؤسسات وممثليهم تتمثل في :

<u>من جانب العمال وممثليهم :</u>

- اختيار الممثلين وتحضا من النقابات وليس تناحرها وتنازعها على المقاعد فقط .
- واقعية المطالب العمالية أى المطالب الشرعية والمعقولة غير المبالغ فيها وتلك التي تهيء الاتفاق عليها .
- اختيار الوقت المناسب
- تدعيم المفاوضة او الحوار بالاحصاء اى الاستناد بالارقام والبيانات والمستندات قصد تقويم الحجة والبرهان .

---

(1) *Idem P 287*

(2) *Idem P 287.*

من جانب ممثلي ادارة المؤسسات:

- توحيد أسس التفاهم
- حسن الاستماع الى العمال وممثليهم
- الاحاطة بالحقائق
- العدالة والانصاف (1)

ومما سبق، فإن الطرق السلمية السابقة قد تفشل في حل النزاعات، مما يدفع الاطراف الاجتماعية - العمال، ارباب العمل، نقابات، الدولة - اللجوء خاصة الى الطرق العنيفة قصد فض النزاعات.

2- الطرق العنيفة المستخدمة في حل النزاع:

يلجأ الى هذه الطرق في حالة عدم حل النزاعات بالطرق السلمية السابقة.

أ- طرق أرباب العمل: يلجأ ارباب العمل أو رب العمل الرسمي - الدولة - الى الطرق العنيفة الاتية كرد فعل على طرق العمال المماثلة

1- اغلاق المصنع أو المؤسسة:

وهي طريقة تتخذها الادارة بقصد الضغط على العمال المضربين بواسطة حرمانهم من أجورهم طوال مدة الاغلاق مما قد يجبرهم على التراجع عن اضرابهم ومطالبهم. فالاغلاق يعتبر تعبيرا على السلطات القمعية والادارية التي يتخذها رب العمل او اصحاب المؤسسات الصناعية بقصد تأمين النظام داخل المصنع أو المؤسسة. انه سلاح جماعي يستخدمه أرباب العمل في وجه سلاح العمال، انه قوة تستخدم لتعطيل فعل قوة أخرى إنه أيضا مناسبة في اتخاذ المواقف الفعلية والقرارية من جانب رب العمل أو أرباب العمل. وهذا "... تسمح بعض قوانين الدول الرأسمالية بالاغلاق بحيث اذا كانت تسمح باضراب العمال، فعليها أن تسمح باضراب أرباب العمل، "نظرية تساوى الاسلحة"(2).

واذا كان الاضراب والاغلاق سلاحين مباشرين ومتعارضين، حسب فيشر "... غير متناظرين من زاوية النجاعة والفعالية لأن الاغلاق لا يؤدى الى غلق المؤسسة فقط والى اجبار العمال على التراجع عن مطالبهم، بل يؤثر في كميات الانتاج الضائعة وفي مردوديتها "(3) وعلى كل حال

---

(1) احمد زكي بدوى: مرجع سابق ص ص 32، 37

(2) JAVILLIER (J.C) OP cit P 74

(3) FISHER (M) OP cit P 32

هناك شكلان من الاغلاق ، الأول وقائي تفرضه الظروف الاقتصادية – في فترات الأزمة مثلا – كالخوف من الافلاس والثاني دفاعي كرد فعل على مطالب العمال *

2 – تحويل النشاط الانتاجي الى دولة أخرى

تظهر هذه الطريقة الأربابية على مستوى الشركات المتعددة الجنسيات ، بحيث يلاقي العمال والنقابة عجزا كبيرا في التفاوض مع رؤساء الفروع التابعة لكل شركة لأن التشريعات الخاصة بالملكية ضمن هذه الشركات مختلفة وبالتالي لاتتمكن النقابة المحلية من التأثير في الفروع التابعة لشركة الأم ، كما أن هذه الشركات قادرة على مقاومة كل المطالب العمالية والنقابية بسهولة لأنها تتمتع بمراكز انتاج موزعة على مستوى العالم ، ومن هنا فأية محاولة لشن أو تنظيم اضرابات في فروع هذه الشركات وفرض مطالب عليها ، ستعمل شركة الأم – على تحويل الانتاج إلى فروع مماثلة في بلدان أخرى وبذلك تكون قد تحاشت الاضرابات وقضت على مطالب العمال والنقابة(1).

3 – العلاوات المضادة للاضراب

وهي عبارة عن مكافآت يدفعها رب العمل للعمال الذين يواظبون على العمل خاصة ، ويظهرون انتظاما مستمرا ويسجلون زيادة في المردود والانتاج .

---

* – بالرغم من أنها طريقة غير شرعية في البلدان الاشتراكية ، التي تمنع اللجوء الى مثل هذه الطرق وبالاخص في القطاع العام ، فإن أرباب قطاع العمل الخاص يلجأون اليها عند اشتداد المضايقة عليهم والسلوكات المطلبية العمالية حيث اغلاق المؤسسة واعادة فتحها في مكان آخر وبعمال جدد تشكل طريقة للتخلص من المشكلات التي يطرحها العمال ، ولو أن اللجوء الى فصل وتسريح – طريقة عنيفة أخرى تستخدم في أوساط العمل – العمال أقل تكلفة من اغلاق وتحويل نشاط المؤسسة الى مكان آخر. ونشير على سبيل المثال أن الولايات الاربع الكبرى في الجزائر قد شهدت حوالي 1738 فصل فردي في القطاع الخاص الوطني وحوالي 434 في القطاع الخاص الاجنبي وذلك في سنة 1930 . انظر

1 MILG : DSID. Etude documentaire sur le secteur privé en Algérie. MARS 1980 P.

ويرى جافيلي أن القصد من هذه العلاوات "... الحد من التغيب عن العمل والانقطاع عنه والرغبة في زيادة المردود والانتاج"(1). وأن العلاوات المضادة للاضراب والتغيب سلاح بين يدي أرباب العمل أو رب العمل الرسمي، وقد دفعت النقابات العمالية الفرنسية (CGT, CFDT) المطالبة بالغائها منذ سنة 1968، وقد قررت مطلبها في جوان 1974 وفيفري 75(2).
ولقد اتخذت الحكومة الايطالية ضمن التدبير المضاد للاضراب بواسطة "عملية سحب في كشف الأجرة ما يقدر بيوم بكامله في حالة اضراب قصير حتى ولو لم يتجاوز النصف ساعة"(3). ولقد أدت هذه الطريقة الى اشتداد الاضرابات وتضخيم الانفجار الاجتماعي في سنة 1968 و1969 وكما أطلق عليه فريزوني "بالخريف الحار" كما أن تواتر النزاعات العمالية في ألمانيا الاتحادية بين 1965 و1974 قد أدت الى تصاعد عدد المشاركين في الاضراب قصد المطالبة باعادة النظر في توزيع مداخيل، ولو أن حصة الأجور ازدادت بين 1969 و1975 قصد مواجهة الاضرابات العنيفة، بأن الزيادة نفسها قد امتصت فيما بعد بواسطة زيادة النفقات الضريبية والاجتماعية(4).

<u>ب- طرق العمال</u> : ويلجأ العمال بدورهم الى الطرق العنيفة الآتية كرد فعل لطرق أرباب العمل الماطلة وكعامل للنزاع ووسيلة لتحقيق بعض المطالب في حالة فشل الطرق السلمية السابقة، ومن أهم هذه الطرق نجد ما يلي :

1- الحد من الانتاج :

وهي قديمة قدم الصناعة حيث اكتشفت أصولها عام 1889، وهي تظهر بعدة كيفيات الاهداف المقصودة والظروف المؤثرة. فاذا كانت تهدف الى منع مصلحة التوجيه من وضع معايير الانتاج

---

(1) JAVILLIER (J.C) OP cit P 83

(2) Idem P 88

(3) GRISONI (D) PORIELLI (H) : Les luttes ouvrières en Italie 1960. 1976. Paris ed Aubier Montagne 1976 P 96.

(4) Walter Müller Jentsh : "Nouvelles formes du conflit et stabilité institutionnelle en RFA" in "Revue sociologie du travail" Paris. Avril-Juin N° 2 1980 P 159.

فإن العمال يستعملون المقياس الزمني * (المقيت أو الكرونومتراج) ، ويتوقفون عن العمل بمجرد رؤية المراقبين المختصين بهذا العمل ، أو تهدف الى وضع ايقاع جماعي متساوى للجميع يكون أقل من الذى وضعته المؤسسة (أى أن العمال في السلسلة الواحدة يعملون بنفس السرعة وبنفس الضريبة في الحركات) ، ففي هذه الحالة ، يخفضون الانتاج الى مستوى أقل مما هو مطالب ، غير أن في كل صناعة أو مؤسسة يظهر نوع خاص من التكتيك لعمليات الكبح هذه .

ومهما يكن ، فإن طريقة الحد من الانتاج طريقة تتخذها جماعة محددة ومعينة لتأكيد تجانسها ، فهي تعبر عن مظهر من مظاهر المقاومة والدفاع ضد صاحب العمل أو المؤسسة .

ويرى رينو في هذا الشأن بقوله "إن عمليات الكبح تتصل بالكسالة التي تمارس من طرف عددا من العمال مرتكزة على معايير جماعية ومعبرة عن سلاح ضد الطرق المفروضة من القمة وأخيرا كوسيلة ضغط أو كعنصر لتملك تنظيم العمل من جانب العمال الاجراء"(1) .

ويحق للدولة في البلدان الرأسمالية التدخل ، وان كان لرب العمل الحق المفروض بعض العقوبات الطلبية كالغاء العلاوة والساعات الاضافية وانقاص الأجرة بينما تشكل هذه الطريقة في البلدان الاشتراكية اساوبا تخريبيا موجها ضد الاقتصاد ، على أنه غير مرخص ولا مسموح به قانونيا سواء في الاتحاد السوفياتي أو في البلدان الاشتراكية الاخرى .

---

* — يرى قريزوني أن القياس اجتماعي وذاتي مرتبط بالمقاومة العمالية بحيث العلاقة التي تربط كل من المراقب والعامل علاقة تنافسية تؤدى مباشرة الى القياس الذاتي لأن العامل المنفذ يقلص وتيرته اراديا بينما يسعى المراقب الحصول على انتاجية قصوى ، ولهذا ، يرتكز الزمن على علاقة نزاعية : تنافسية مرتبطة أساسا بالمقاومة العمالية . أنظر

(1) GRISONI (D) PORTELLI (H) : Opcit PP 115 - 116.

2 ـ التغيب عن العمل :

لا يكون التغيب عن العمل حالة تعبر عن النزاع في ميدان العمل، اذا كان يتم تحت مبررات كبعض الامراض وحوادث العمل العضوية والولادة، أما إذا كان يتم بسبب حوادث عمل متعمدة أو عن طريق غير شرعي " بدون عذرا او إذن " ففي هذه الحالة يعبر عن نزاع، وهو يدخل ضمن الامتناع عن العمل، ومن أهدافه، أنه طريقة لرفض وضعية ماداخل المؤسسة مرتبطة بالاجور أو ظروف العمل الخ .. ويعرف بيار التغيب بأنه " طريقة لرفض وضعية عمل، وطريقة لمدخل أفضل وأخيرا طريقة لتقييم الوقت خارج العمل "(1) . ويريد بيار ابراز العلاقة المنطقية الموجودة بين طريقة الرفض و اللجوء الى تقييم الوقت او الزمن خارج المؤسسة بحيث هذا الاخير ماهو الا نتاج أولي لأننا نرفض العمل نعوّضه بشيء آخر كمثل "العمل الاسود" واذا كان الاستقصاء الذى أجرى في سنة 1980 قد اظهر أن طريقة التغيب أهم من طريقة الاضراب ـ اقتصاديا ـ لانها تكلف للبلدان الصناعية الرأسمالية مايعادل ثلاثون أو خمسون مرة من تكلفة طريقة الاضراب (2) .

فإن اللجوء الى التغيب عن قصد ونية وسيلة لعرقلة الانتاج ودب الفوضى في المصانع، ولو أنه يحمل طابعا فرديا لكنه أصبح احدى الطرق الاكثر استخداما في وسط العمال .

3 ـ التخريب :

تدخل كل انواع النزاع المكشوف والباطني تحت اسم التخريب حسب بيار، والذى يشكل بدوره طريقة من الطرق العنيفة لعمل النزاع العمالي وينقسم الى ثلاثة انواع بحسب الخسائر التي يسببها كل نوع .

ـ تخريب عن طريق تحطيم الآلات أو شل وظيفتها، واتلاف الانتاج ومواد الانتاج واحداث الحرائق والامتناع عن ضمان مصالح الامن والسرقة والنهب .

---

(1) Dubois (Pierre) : Le sabotage dans l'industrie. Paris ed Calmann-levy 1976 P 97

(2) Revue Nouvel Observateur : faits et chiffres Numéro hors série 1980 P 118.

ـ تخريب بواسطة التوقف عن الانتاج ، اضرابات ، تنقليات عرقلة الانتاج بدون تنظيم .

ـ تخريب عن طريق التباطوء في العمل ، الكبح ، التخفيض واحد من جانب واحد لتوقيت العمل ، العمل بدون رغبة أو بلاذوق ، التغيب ، رفض العمل الصناعي ودوران العمل أو التسرب (1) .

ومما يلاحظ في تصنيف بيار أنه أرجع كل هذه الطرق التي ما يسمى " بالتخريب ، حتى العمل بلاذوق ، لكن لا يمكن القول انها طرق مطلبية واستراتجية فعالة قصد بلوغ تغيرات محسوسة في الظرف العمالي ، وألا يمكن القول أيضا أن تخريب العامل يرجع أساسا لشعوره واحساسه بأنه غريب عن المصنع ، لا يملك أداة الانتاج ولا يراقب تنمية المنتوجات ولا التنظيم البسيط في عمله ، ولأنه يفتقد الحق في ابداء رأيه في المناقشات والمحادثات . ولهذا يعتقد بيار وجوب العيش ـ على مستوى المؤسسات ـ بحقيقة سوسيولوجية تتمثل في التخريب ، ولو أنه قليل الاستخدام ، فإنه خاصية دائمة في الوسط الصناعي . وتنقسم أنواع الثلاثة السابقة الى اربعة أشكال وهي كالأتي :

ـ التخريب الفاعل : الذي يتطلب نشاطا أو فعلا " من طرف العمال ،
ـ " غير الفاعل : الذي لا يقتضي نشاطا من طرق العمال كمثل شل وظيفة آلة ما دون انذار مصلحة الصيانة .
ـ التخريب الهجومي : الذي يندرج في اطار استراتيجية عمالية نزاعية ضد أرباب العمل ، وهو يقرر بكل حرية من طرف العمال أو يمارس كابتزاز أو لجلب انتباه الرأى العام .

ـ التخريب الدفاعي : الذي يمكن أن يظهر كنتيجة لقرار اربابي ضد مصالح العمال ـ الغاء حق مكتسب ـ وهو يحدث أساسا عن ارجاع رب العمل عن قراره المتخذ .

---

(1) DUBOIS (P) : Opcité P 19.

وتتخذ الاشكال الاربعة طريقتين ، الأولى وسائلية تهدف التغيير الجزئي أو الكلي للوضع المعاش من طرف العمال ، والثانية تعبيرية تحاول كشف الوضع دون تغييره . واذا كان مصطلح التخريب حسب بيار يشمل جل الطرق والممارسات العمالية ، فإنه يبدو قويا من حيث الاستخدام لأن اعتراف بعض النظم التشريعية القانونية بحق الاضراب وتوجيهه نحو تدعيم المطالبة قد يزيل من فعالية مصطلح التخريب ولو أن اللجوء اليه في بعض البلدان الاشتراكية بمثابة جنحة يعاقب عليها القانون . وعلى هذا الاساس لا يمكننا القول أن كل هذه الطرق تخريبية على حد تعبير بيار بل دافعية اللجوء اليها في نطاق القانون — الاضراب مثلا — قد تشكل مبررا شرعيا لا تخريبيا تسمح الحصول على حقوق معينة ، والا كيف نحلل أيضا طرق أرباب العمل او رب العمل الرسمي — الدولة — كاغلاق المؤسسة والفصل أو الطرد والرشوة وشق صفوف العمال واللجوء الى الاجهزة القمعية ؟ انه ينبغي التحفظ عند استخدام بعض المصطلحات لأنها تحمل ابعادا ومعان قد تشوه الموقف الفكرى للباحث تجاه بعض المسائل الفكرية لأننا نعتقد أن كل مجتمع يتميز بقيمته وبدرجة تطوره التي قد تطابق طرق وممارسات الصراع أو النزاع .
وضمن سياق الطرق العمالية ارتأينا تحديد الاضراب في بعض الاسطر كأقوى ضغط يمارس على أرباب العمل والدولة والرأى العام .

4 — الاضراب :

دون أن نتوسع في التعاريف العديدة التي وجهت لطريقة الاضراب فإنها في الغالب تتقارب لأنها متأثرة بالقانون المحلي للاضراب ، ولأنها تنطبق على كل عامل أو مستخدم أو أجير ، ويعتبر الاضراب حسب كيير " . . . كالشكل النهائي للنزاع وكقطيعة في علاقات العمل " (1) ، تلك القطيعة التي حددت بمدلولات سيكولوجية كعدوان يستجيب لاحباط ما ولأنها — القطيعة — بمثابة اللحظة التي يتحول فيها من كان مطون الى مكشوف ومصرح ، ولو أن هنالك فروق بين الظواهر التي يكشفها علم النفس الاجتماعي وتلك التي تظهرها الاستقصاءات السوسيولوجية (2) .

---

(1) Caire (G) les syndicats ouvriers Opcit P 519

(2) Idem P 514.

ان الاضراب طريقة من الطرق المكشوفة ، يلجأ معها النقابة والعمال أو العمال بمعزل عن النقابة أحيانا الى الضغط على أرباب العمل أو الدولة عن طريق ايقاف جماعي مدبر الى الدفاع عن حقوق مكتسبة أو الى اكتساب حقوق جديدة تتوافق مع أهدافهم . ولهذا ، فإن أشكال الاضراب ونشأته ومسيرته وأهدافه ووسائله قد تدالست موضوعا مستقلا لأنه - الاضراب - يتضمن تراثا تاريخيا غنيا بالكتابات المتنوعة التي تعرضت له من جوانب شتى . واذا كان الاضراب قد أصبح مجرد طريقة تعبيرية لا أكثر ولا أقل لاظهار موقف أو رأى عمالي حول تحسين شروط العمل ورفع مستوى المعيشة وضمان الشغل ...الخ .(1) فإنه يصعب احيانا الفصل في الاضراب بين ما هو اقتصادى واجتماعي وسياسي .

غير أن الدولة لاتقف مكتوفي الايدى بل قد تلجأ الى اجهزتها القمعية أحيانا للقضاء على الاضراب بالعنف والقوة - كما أشرنا سابقا ولو أن الحديث عن الطرق الملتوية اكثر فعالية من الطرق القمعية المباشرة كمثل التهديد وممارسة الضغط على ممثلي العمال وعلى مثيرى الاضراب أو شراء البعض منهم أو اللجوء الى الاشاعات في وسط العمل قصد خفض أو تهديم معنوية العمال المضربين والمترددين ...الخ .

ان شرعية او عدم شرعية حق الاضراب تختلف من نظام سياسي اقتصادى - اجتماعي الى آخر ومن قطاع نشاط قانوني الى آخر - خاص وعمومي - ، فهو - الاضراب - كباقي الحريات العامة المعترف بها في البلدان الصناعية الرأسمالية تلك الحرية العامة التي تراها سيني "... منفصلة عن مدلول عقد العمل لأن حق الاضراب يعني التوضع خارج العقد "(2)، وعلى هذا الاساس ، فإن عند لجوء العمال الى الاضراب لا يجب اعتبارهم كمتعاقدين في خطأ بل كمضربين في خطأ .

إن الاضراب دلالة عن احتجاج العمال عن وضع سيئ يعانون منه ميضربون عن العمل من شدة وطأته عليهم ، ويريدون سماع رأيهم ومطالبهم للدولة ، فهو تعبيرا عن فعل يقومون به - رسمي أو غير رسمي - محاولة في فرض وجودهم وإبراز مجموع قوتهم وليس كحركة

(1) DAVILLIER (J.C) OP Cite P. 22

(2) SINAY Hélène "LA GREVE " paris , lib Dalloz , 1966 P. 4

غضب وتمرّد حسب تعبير بعض السيكولوجيين التبسيطيين الذين لا يحتّ دونه في أرضيته الحقيقة . إن الاضراب طريقة هامة حسب جيرار لأنها " ... تحوّر علاقات السلطان بين الجماعات الاجتماعية ووسيلة لتحقيق التغير الاجتماعي أو تحوير قواعد اللعبة بين الطرفين المتنازعين (1).

ولعل الحديث عن طريقة الاضراب يختلف من نظام الى آخر كما ذكرنا سابقا بحيث اذا كان القانون يمنع استخدام هذه الطريقة فإن الواقعة السوسيولوجية تبرز صورة مخالفة لأن منع الاضراب لم يكن الوسيلة القانونية لجعل العمال يتخلون عن هذا السلاح ، والشواهد الاضرابية في البلدان الاشتراكية خاصة لدليل عن عدم فعاليته القمع القانوني في مواجهة طرق العمال المنيفة .
ان الاضراب كنتظاهر كمي قياسي ، يسبب تكاليف باهظة الى جانب الطرق الاخرى كالتغيب ، وإن اللجوء اليه في موسسات الدولة - سواء في البلدان الصناعية الرأسمالية التي تعترف به وفي حدود معينة تتوفر فيها بعض الشروط كالاخطار بالاضراب ومدته أو في البلدان الاشتراكية التي لا تعترف به - صورة عن ضعف التوفيق في المصالح بين العمال وأرباب العمل والدولة ، وعدم واقعية تعويض الاضراب بالطرق السلمية لأنه يقتضي حسب لاروك " ... ثقة كاملة من قبل العمال لأجهزة السلطة وثقة لنتائج التوفيق والتحكيم"(2) :
إن الاضراب يعبر عن قوة تسعى الى تعديل أو تحوير أو تغيير فعل قوة أخرى ، قوة تستخدم من أجل تحقيق مطالب معينة وفق ضربات وتكتيكات خاصة ، قوة موسسية مدرجة ضمن اللعبة الديمقراطية لأنها كباقي الحريات العامة المعترف بها في البلدان الصناعية الرأسمالية والتي لن تتوخى بعد الآن سوى الحصول على زيادات في الأجور أو مقاومة بعض التحولات التقنية وتنظيماتها .

---

(1) Adam Gérard : Histoire des grèves, Paris. Lib BORDAS 1981 P 89

(2) D'Aprés Sinay (H) Opcité P 9.

إن حديثنا عن الاضراب ... حدد الطرق المعالجة ...
مجرد حوصلة عامة عن أهميته في الوسط الصناعي لأن الحركة
الاضرابية لا تنحصر في تحليل حاجات العمال وأسباب اللارضا
بل يمكن فهمها بالرجوع الى الوسط الاجتماعي أيضا الذي يتميز
بخصوصيات ثقافية معينة اذن ، التحدث عن الاضراب يعني
فحص الأسباب التي تدفع العمال او النقابات التي تلجأ اليه ، وتحديد
مكانته في المجتمع الذي ينشب فيه لأن اختلاف الأوساط يعني اختلاف
القيم والمعايير والممارسات ازاء الاضراب . وإن اعتبار الاضراب كأعلى
طريقة وكأقوى ضغط وفعل وكأفصح تعبير لا يشكل سوى مظهر من
مظاهر نزاعات العمل التي تندلع من حين لأخر في اوساط
العمل الصناعية معبّرة عن استياء العمال .

استنتاج :

مما سبق ، نلاحظ أن الاهتمامات في دراسة نزاعات العمل ...
وطرق حلها قد سمحت بتشكيل عدة فروض نظرية ، تلك الفروض التي
تقوم على أطر موجهة نحو خدمة اهداف معينة وإذا كان
لا يمكن اعتبار الفرد في التنظيم – حسب اصطلاح سوسيولوجية
المنظمات – كيد فقط حسب ما جاء به المخطط التايلوري في
تنظيم العمل ، ولا كيد وقلب حسب ما صرحت به العلاقات الانسانية ؛
فإن كروزي يذهب الى اعتباره "كرأس قبل كل شئ أي كعنصر
مستقل قادر أن يحسب ويحوّر ويتكيف ويبدع حسب الظروف وحركات
اطرافه في التنظيم"(1) ، لأن تحاليل الحياة الواقعية أبرزت مدى تعقد
السلوكات البشرية ومدى ابتعادها عن النمط الميكانيكي التبسيطي أي عن
حتمية تكنولوجية تبسيطية ، وأن الفرد يحتفظ دائما بحرية أو استقلالية
أدنى يستخدمها في وضعيات معينة قصد محاربة النسق(2) – حسب
كروزي – قد يدعي دخول الفرد أو الجماعة في نزاع مع التنظيم – حسب
اعتقادنا – من اجل أهداف معينة ، تلك الاهداف التي اطلقت عليها
العلاقات الانسانية بأنها مشتركة بين العمال وادارة المؤسسة لأن لديهم
نفس المصالح ونفس الفائدة بشأن تسيير المؤسسة لكن ، يبدو أن ...

---

(1) CROZIER (MICHEL) : L'acteur et le système, Paris ed du seuil 1977 P 38

(2) Idem P 36.

في تصوير العلاقة التي تربط العمال بإدارة المؤسسات بهذه الالفاظ يحجب الواقع اللاشفاف لأننا نرى أنه لا يمكن أن توجد وحدوية في الاهداف بل مجرد أهداف تتقاسم بين الطرفين ولا غير حسب المواقع والوظائف المسندة من جراء تقسيم العمل المتضمن في كل نشاط . ولهذا ، فإن التحدث عن نزاعات العمل بألفاظ قانونية — مهما أختلفت الانظمة السياسية — حول شرعيتها أو لا شرعيتها لم تكن العامل الجوهري في دخول العمال أو امتناعهم عن النزاع ، وأن تاريخها لخير دليل على ذلك . كما أن الاعتراف أو عدم الاعتراف — ضمنيا أو علانيا — ببعض الطرق العنيفة — كالاضراب مثلا — لم يضطر العمال التخلي عن هذا السلاح قصد المطالبة بتحسين او بالحفاظ — سواء أكان دفاعي او هجومي — عن مكاسبهم بحيث رغم التدابير المؤسسة في تنظيم القنوات التي تمر عبرها نزاعات العمل او خلافات العمل — حسب الاصطلاح التشريعي الجزائري وبعض البلدان كالاتحاد السوفياتي مثلاً، فإنها تعبر من جهة عن تصريح لوجود نزاعات العمل — ولو أنه غير صريح في الجزائر مثلا — في المؤسسات الصناعية العامة أو العمومية ، وعن سعي تشريعي في العمل يضمن نوع من التوافق بين رأس المال والعمل بواسطة توحيد أو تقريب على الاقل بين ما تهدف اليه المؤسسة كتنظيم يعمل أساسا على بلوغ أهدافه الاقتصادية وبين العمال كقوة عمل تطمح الى تلبية انتظاراتها المتنوعة من جهة ثانية كما أن تداول نزاعات العمل على المستوى المعرفي بالالفاظ الاقتصادية ، تمثل جانبا آخرا لا يقل أهمية عن الجانب السياسي القانوني لأنه أصبح جزءا من التكاليف التي يسببها في العلاقة رأس المال عمل ، وذلك ، على ضوء مؤشراته " القياسية " كمثل الاضرابات عددها وأيامها الضائعة والمشاركين فيها وقيمة الساعات الضائعة ، وغيرها من الطرق العمالية الاخرى التي تسبب بدورها تكاليف باهظة . فإذا ما زادت التكلفة من جراء النزاع في العمل يعني زادت درجة استفحال العلاقات التي تربط مختلف الاطراف الذين يشاركون فكريا — ويدويا — في اعداد وانجاز اهداف المؤسسة . لقد تمد تكلفة النزاع لا كمقياس لدرجة طبيعة المواجهات والمقاومات فقط بل كفدية — على حد تعبير كروزي — تُدفع لضمان بقاء المؤسسة وقدرتها على تجنيد اسهامات أعضائها والحصول على " اراداتهم الحسنة (1) .

---

(1) Idem P 80.

إننا لا يمكن التحدث عن نزاعات العمل في مؤسسة صناعية بألفاظ قانونية واقتصادية دون تحديد البناء الاجتماعي التي تنشب فيه ودون كشف مختلف الاطراف التي تدخل في النزاع ، كما لا يمكن حصرها تماما في نطاق المؤسسة كلعبة توفق بين حرية وقسر اللاعبين - حسب كروزي - بل امتدادها الى محيط او وسط اجتماعي يتميز ببنية اجتماعية معينة وبلغ مستوى معينا من التنمية التقنية والثقافية هو الذي يعطي لها معنا واسعا من تلك التي حصرت اهتماماتها في دراسة نزاعات العمل انطلاقا من العمليات الداخلية للمؤسسة . وعلى كل حال ، لا يمكننا فهم مسألة نزاعات العمل الا بطريقة تحليل تدرك وتستوعب الواقع الاجتماعي ، وتحلل نزاعات العمل ابتداءا من مكان اندلاعها أو تواجدها ومن استراتجيات المشاركين فيها أو المنازعين فيها ، طريقة تتعرض الى الظروف والاسباب التي تدفع الى ظهورها لا على اساس حتمية معينة بل على فرز مختلف العناصر المكتسبة - سواء اكانت تاريخية ، سياسية ، اقتصادية . . . - التي تساهم في نشوبها .

الفصل الثاني

نزاعات العمل في الجزائر

أولا : طبيعة نزاعات العمل في الجزائر بين 1962 و 1966

ثانيا : السياق السياسي والاقتصادي في تطور نزاعات العمل بين 1969 ـ 1977

ثالثا : سيرورة نزاعات العمل بعد سنة 1978

تمهيد :

يعود سبب اسهامنا في البحث عن هذه الظاهرة السوسيولوجية العالمية - ان صحّ التعبير - في عالم الشغل ، وخاصة ، في المؤسسة الصناعية الجزائرية لإيماننا منا بأنه لا يوجد مجتمع تاريخي لم يعرف مشاكل اجتماعية أو تناقضات اجتماعية مهما كانت نوعية العلاقات الاجتماعية السائدة فيه ومهما كان مستوى تطوره . وإذا كانت حساسية ، موضوع نزاعات العمل تظهر في جزء كبير على مستوى ندرة الدراسات والابحاث المتعلقة به ، فأنما - الحساسية - تذهب لدى البعض الى حد اعتباره كإ حدى المواضيع التي تجعل المهتمين به وخاصة الباحثين منهم في وضعية تردّد وتخوف الى حد الشعور بوجوب النظر الى مواضيع أخرى أقل حساسية - سواء في مجال علاقات العمل الصناعية أو مجالات اخرى - ونحن ، نعتقد أن المجتمعات التي تتعرض بصراحة لمشاكلها الاجتماعية (الموضوعية والذاتية) هي المجتمعات التي تستطيع في نهاية المطاف من حل هذه المشاكل في الوقت المناسب وبالطرق والامكانيات الملائمة . ولهذا ، فإننا نريد الوصول الى العلمية الموضوعية البعيدة عن هذه الأحاسيس والتغيرات الأخرى التي تشوّه قيمة بعض المواضيع العالمية والعملية في آن واحد .

وبالفعل ، إذا كان طرح موضوع نزاعات العمل في الجزائر مبادرة صعبة لدى الباحث لأنه يتطلب المعاناة من الجانبين سواء من حيث جمع المواد الخاصة المتعلقة بالموضوع ومن حيث درجة الحساسية التي يتصورها الباحث للموضوع . واذا كان الجانب الأول يرتبط أساسا بمسؤولية وقدرات الباحث، فإن الجانب الثاني قد يتعدى نطاق الباحث ليتمس مع أحاسيس أخرى تنظر له من زاوية أخرى لا تخدم الباحث ولا البحث العلمي . اذن ، كيف يمكننا اجراء دراسة علمية في هذه الحالة ما دامت هذه العراقيل مانعا حاجزا ، إن ايمان الباحث بأهمية الموضوع هو الدافع الجوهري في متابعة الظاهرة محل الدراسة وباستخدام كل الطرق التي تسمح له باجراء الدراسة وفي حدود الموضوعية والدقة العلمية .

الى المراحل الاولى من الاستقلال ... وحتوى النزاع ... [illegible] تثير العمال الى اللجوء الى بعض الطرق العنيفة كالاضراب والحد من الانتاج الخ ... ولعل تاريخية النزاع في الجزائر يمكننا من معرفة خصائص تطوره في المؤسسة الصناعية والتي توضح أسبابه الباطنية والمكشوفة والى ابراز موضوع اهتمام الدولة في رسم قدراتها المؤسسية — حسب القطاع القانوني — عبر سلسلة تاريخية من القوانين التي سعت وتسعى الى اخضاعه تحت قاعدة الحوار والتشاور ... كإحدى الطرق السلمية في فض النزاع (التوفيق والتحكيم).

ولقد أخذت ظاهرة النزاع في مجال العمل الصناعي ... قديما بين تجاهين ، اتجاه يتخذ النظرة الماكروسوسيولوجية التي ترى أن البحث عن فعالية المؤسسات الصناعية لا يمكن أن تؤدي الى تغيير طالما انها ... رس المحيط او البيئة وما تتضمنه من تناقضات سياسية واقتصادية واجتماعية ، اما الاتجاه الثاني الذي يتخذ النظرة الميكرو سوسيولوجية فانه يرى في سوء التسيير الداخلي للمؤسسات كسبب في بروز الاختلال وفي اشتداد نزاعات العمل . ونحن ، نرى أننا لا يمكن عزل المحيط وما يتضمنه من تناقضات عن المؤسسة الصناعية وتسييرها الداخلي لانها — المؤسسة — قد تمثل الصورة الاجتماعية المصغرة عن ما يجري في المجتمع عامة ، ولأنها تستقطب جزءا كبيرا من تناقضات المحيط .

وفي هذا الاطار ... المؤسسة الصناعية الجزائرية العمومية نتاجا لسياسات التصنيع التي كانت ترمي الى خلق هياكل اقتصادية واجتماعية وفق الاختيار الاشتراكي — الميثاق الوطني — ، ولو أن هذا التصور يحمل مشروعا اجتماعيا اوسع بكثير من عملية التصنيع بذاته .
واذا كانت عملية التصنيع أدت الى تحولات في البنية الاجتماعية والاقتصادية ، لكنها ، تواجه عدة عوائق ناتجة عن المقاومات الاجتماعية الموجهة لهذه العملية ، وهذا ما يؤكد الاختلاف الجوهري الموجود بين ما هو مجود ... منذ ... وبين ما هو واقع معاش في مسيرة عملية التصنيع .

أولا : طبيعة نزاعات العمل في الجزائر بين 1962 و 1966

بعد الاستقلال ، كانت وضعية الجزائر تتميز بغياب الأمن وانتشار البطالة وتفشي الأمية وتفاقم الآفات الاجتماعية وتصدع الهياكل والمؤسسات الموروثة اذ أنه بمجرد اعلان عن الاستقلال ، سارعت الكفاءات الفنية ورؤوس الاموال الى الهروب مما نتج عنه فراغ في القطاعين الزراعي والصناعي .
ولقد تميزت هذه المرحلة بفوضى سياسي كبير وتناقضات وتحالفات في القمة قصد ضمان التوازن والسلم بين مختلف الشرائح الاجتماعية بينما كانت تسعى القاعدة العمالية * الحصول على نوع من الاستقلالية في تسيير قوة عملها ، ذلك اثر صدور نظام التسيير الذاتي في مارس 1963 الذي عرف امتدادا كبيرا في القطاع الفلاحي أكثر من القطاع الصناعي . وسنرى طبيعة نزاعات العمل في هذه الفترة ومميزاتها الخاصة .

ا - من المطالب الكلاسيكية الى المطالب التسييرية

الى جانب الصعوبات في الاستقرار السياسي ، ازدادت المطالب الكلاسيكية (الاجرية منها أساسا) تحت ضغط مناضلي النقابة الذين حاولوا توكيد صوتهم في المؤسسات بسبب توفر كل الشروط المواتية لجر العمال في سلسلة من الاضرابات ، ولقد أطلق عليها وصف بالاستيقاظ الاجتماعي للنشاط النقابي الشاب على مستوى النشاط المهني . ولقد ساهمت عدة عوامل في تظاهر استياء العمال ازاء الوضع حيث نجد منها انتشار البطالة وتهديدات ارباب العمل باغلاق المؤسسات وغياب المراقبة وتدهور مستوى معيشة العمال جعلت وضعيتهم الاجتماعية صعبة وتعد نهاية سنة 1962 - بروز ملامح التوتر والاثارة الاجتماعية في بعض المؤسسات الصناعية والتجارية - كمرحلة ممهدة في اندلاع نزاعات عمل

---

* - كان عمال الصناعة في الجزائر يقدر بحوالي 000 110 عاملا في سنة 1962 ، يتميزون بتقاليد سياسية ضعيفة وبتشكيلة شابة وفنية ذات اصل ريفي ، أنظر

DERSA : L'Algérie en débat : luttes et developpement. Paris MASPERO 1981 P 60.

محدودة في منظمة الجزائر الوسطى – جانفي 1963 – التي مست عدة مؤسسات تنتمي الى قطاعات نشاط مختلفة كالنسيج والبناء والمواد الكيماوية والصناعات الغذائية والمواني ، والتي جلبت انتباه الحكومة * الى حد توبيخها لاسباب ثلاثة :

– ان النشاط المطلبي من جهة يكبح الانتاج ويخلق التضخم من جهة ثانية

– " " " يضاعف الخندق الموجود بين وضعية العمال الحسنة نسبيا وفقر الفلاحين .

– " " " قد يدفع الى اختفاء القطاع الصناعي الخاص بواسطة الطرق العنيفة التي تعمل على اختلال توازنه ، بينما ترى الحكومة ضرورة الحفاظ عليه وتدعيمه ايضا لأسباب تعود الى نقص الاطارات(1)

لكن ، ماأسباب هذه النزاعات ، وهل محتواها مطلبي محض أم تسييري ، وهنا ، يظهر موقفان مختلفان ، الاول يرى أن المبادرة العمالية والفلاحية في اكتساب نوع من الاستقلالية – كما اشرنا سابقا – هي التي طالبت بالجزأرة وبالتسيير الذاتي ، بينما الثاني ، يرى في تنديد الاضرابات المطلبية من قبل الحكومة ذريعة في تحويلها الى مهام تسييرية أي الى اضرابات تسييرية " حسب تعبير وأن كلا الموقفين يصوران لنا آليات انتقال المطالب الكلاسيكية (زيادات في الاجور ، تحديد مدة العمل ...الخ ، الى مطالب تسييرية (الجزأرة وانشاء مجالس المؤسسة في نطاق الحدود التي وضعتها الحكومة ، ولو ان ظروف العمال التاريخية لها كلمتها في هذا الانتقال أيضا (بقاء بعض آثار النظام الاستعماري في مؤسسات القطاع الصناعي الخاص).

وتشكل سنة 1964** على غرار 1963 بداية انفجار الاضرابات العمالية التي كانت تطالب بجزأرة المؤسسات الصناعية – خارج إطار التأميم – ، ولقد مست مختلف القطاعات الاقتصادية منها القطاع النفطي.(2) وسارعت هذه الحركة الاضرابية كل من الحكومة والنقابة الى اتخاذ اجراءات تطبيق مرسوم مارس 1963

---

* أن نزول بعض الشخصيات السياسية الى الميدان قصد تسوية النزاع طريقة ضمت في عهد نظام بن بلا عندما أضرب عمال ميناء " الجزائر " الوسطى في جانفي 1963 .

(1) Weiss François : Les Conflits du travail en Algérie dans le Secteur Privé non agricole DES des Sces Economiques Oct. 1965 P.46.

** في السداسي الاول من سنة 1964 ، سجل 33 اضرابا وحوالي 4500 عاملا مضربا 22.000 يوما ضائعا انظر Weiss (F) Doctrine et actions syndicales en Algérie Paris . ED CUJAS 1970 PP 141-142

المتعلق بنظام التسيير الذاتي وتقديم التسهيلات اللازمة في تسيير نشاط المؤسسة الصناعية ، لكن ، سرعان ما ظهرت الوجوه المضادة " . . . لقد استخدمت البورجوازية ـ التي تشكلت بسرعة فائقة ـ نظام التسيير الذاتي كدليل وذريعة الذى يصوّر لكافة الشعب عن تطبيق الاشتراكية ، لكن ، في الواقع كانت تسعى الى تخريب النظام في حالة ما إذا زاد تحمس العمال والفلاحين نحو وعود النظام بجدية "(1) لعرقلة تنميته وتطوره .
وهذه ، كانت تشكل ضربة قوية لاهداف النقابة التي كانت أساسا تدافع عن التسيير الذاتي وتقيد من جهة الاتجاه البيروقراطي المتصاعد والوقوف في وجه البورجوازية الجديدة من جهة ثانية * ومن هنا نتسأل ، هل كان التسيير الذاتي في المؤسسة الصناعية وسيلة أم هدفا ؟ يبدو أن نظام التسيير الذاتي كان مجرد وسيلة بالنسبة للجهاز الحاكم وهدفا بالنسبة للنقابة ، وأن بعد حدث 19 جوان 1965 تمهيدفي بروز الرشيمات الأولى في توسيع القطاع الصناعي الاشتراكي (المؤمم) على حساب القطاع الصناعي المسير ذاتيا ، ذلك ، بحكم بلوغ الهدف الاشتراكي . ويشكل المؤتمر الثالث لـ ح ج ت و (1969) لخير دليل في نشأة فكرة القضاء على نظام التسيير الذاتي . في انتظار كشف فشله وتعويضه بنظام أخر (
إذا كان يشكل 19 جوان تحولا رئيسيا على مستوى العلاقات بالحزب على مستوى الحساسية النضالية ، بأنه ـ حسب ويس " لم يعود مجرى النزاعات النقابية في القطاع الخاص "(2). بالاضافة ، اذا كان نظام بن بلا قد ندد بالاضرابات التلقائية التي تندلع خاصة في القطاع الصناعي المؤمم ، فإن نظام بومدين لم يسلك نفس المنهاج فقط بل ذهب الى معاقبة كل شخص يعرقل حرية العمل في القطاع الصناعي الاشتراكي ، مما يفسر اكثر التذمر الاجتماعي الذى أصاب المؤسسات المؤممة ،

---

* ولقد أدى هذا الوقوف الى ظهور نوع من التحالف بين مناضلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين والجناح اليسارى لحزب جبهة التحرير الوطني أنظر
WEISS(F) : Doctrine et action oP Cité P. 167

(1) JULIETTE Minoes : "Autogestion et lutte de classe en Algérie" in "Revue Temps Moderne " Paris Juin 1965 P. 2213

(2) ـ مثل القطاع الصناعي الخاص في الجزائر الوسط حوالي 3377 عامل مضرب وحوالي 10423 يوم ضائع خلال شهر جانفي وفيفرى ومارس من سنة 1966 ، وبالمقارنة مع السداسي الثاني من سنة 1964 ، نلاحظ أن المقاومة قد تكون اكثر اشتدادا لو تحصلنا على بيانات تجمع كل نزاعات القطاع الصناعي الخاص في الجزائر . انظر
Idem P. 145

هو لجوء النقابة الى المطالبة بتأسيس مجلس العمال في مؤسسات الدولة يتمتع على الاقل بنفس السلطات المعترف بها في مجالس المؤسسة التابعة لقطاع الخاص وذلك بواسطة توجيه نشاط المجلس الى دراسة مشاكل الشغل ونزاعات العمل ومشاركة العمال في التسيير ، ولقد أدرك الجهاز الحاكم والنقابة مدى اهمية المطلب الاخير - المشاركة العمالية في التسيير - الى حد استخدامه في وثيقة (ت إ م) كاحدى الوسائل الايديولوجية التي ستعمل على اخفاق النزاعات العمالية .

ثانيا : السياق السياسي والاقتصادي في تطور نزاعات العمل سنة 1969 و 1977

في البداية ، نشير أن قياس مفهوم التطور لايمكن أن يتحقق الا بتوفر البيانات الاحصائية اللازمة من الهيئات الرسمية . غير أن هذه العملية ليست سهلة للباحث ، وبالأخص ، اذا تعلق الامر ببيانات كمية التي تعد ولدى بعض المسؤولين سرية وداخلية لكن ، هل ينبغي الاستسلام لأمر الواقع أم ينبغي تجميع اكبر قدر ممكن من المؤشرات (عدد النزاعات ، عدد المشاركين في الاضراب وعدد الساعات الضائعة) حتى نتمكن الاحاطة بسياق تطور نزاعات العمل في القطاعين ، وخاصة ، القطاع العمومي ، ولو أن جهودنا اتجهت بدرجة أولى الى الحصول على بيانات تنحصر بين 1980 و 1984 - قصد تكملة البيانات المشارة في الدراسات والابحاث التي تناولت عن قرب وبعد موضوع نزاعات العمل في الجزائر - لكن ، يبدو انها اصطدمت بالفشل لاسباب معروفة حتى أسرة البحث العلمي - ولهذا ، سنكتفي بحصر مفهوم التطور للنزاع بين 1969 و 1977 كمرحلة ثانية ، ثم ، من 1977 الى 1982 - اضافة الى شهر جانفي 1983 - كمرحلة ثالثة ، لعلنا نوفق في ابراز مكانة النزاع في القطاعين عامة والقطاع العمومي خاصة والمنحنى الذى اتخذه طوال هذه المرحلة التاريخية .

ا - ظهور نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات أو فشل التسيير الذاتي الصناعي .

جاء نظام G.S.E - حسب الخطاب الرسمي - لدعم صيغة جديدة وارساء مفهوم ديمقراطي في الاقتصاد الوطني بمشاركة العمال ومحاربة التيارات البيروقراطية

والتقنوقراطية ـ وجاء أيضا لتدعيم قطاع الدولة بواسطة التسيير الرشيد للوحدات والمؤسسات الانتاجية حيث يأخذ على عاتقه ضرورات التنمية الأقتصادية ، وحل المشاكل الاجتماعية والمهنية للعمال وعدم ابعادهم عن التسيير والمراقبة إذن ، يعتبر نظام G.S.E أساسا شكلا في التسيير ومراقبة قطاع الدولة معبرا من مراقبتها لطرفين اجتماعيين هما : المسيرون وجماعات العمال .

وشكلت الحركة العمالية المطلبية المكبحة للمشروع الاقتصادى الذى وضعته الدولة قصد توسيع مشروع التراكم ، مرحلة ممهدة في ظهور نظام GSE لأن اشتداد المقاومة بين 1965 و 1967 وانعقاد المؤتمر الثالث لحزب جبهة التحرير الوطني في 1969 كانت تمدّ بداية فكرة تحويل المؤسسات الصناعية المسيرة ذاتيا الى قطاع الدولة المؤمم ، كإحدى الأسباب التي دفعت عجلة السلطة في البحث عن الطرائف الايديولوجية والسياسية قصد التحكّم في الاستثمارات وفي القوة العاملة .

وقد شهدت المؤسسات الصناعية بين 1969 و1972 حسب مادى حركة اضرابية دون مثيل لها في السابق ، التي أدت الى تحويل النقابة كجهاز وسيط لمساندة الدولة في تحقيق مشاريعها القائمة على زيادة القيمة الزائدة "(1) ، وإذا كانت النقابة قد أصبحت دالبا من دوالب المؤسسة، لأنها فقدت مهامها الكلاسيكية الواجبة على كل نقابة في الدفاع عن مصالح العمال ، فإن شيخي يرى" ... إن في استقلالية النقابة الوسيلة الوحيدة للعمال في تلبية حاجاتهم المتولدة من الانتاج ومن الحياة الاجتماعية "..." وبما أن النزاعات العمالية تتجسد في غالب موسسي ـ النقابة ـ ، وبما أن هذه الاخيرة تعمل على تقنين النزاعات ، فإنها ـ النزاعات ـ سترجع ضد " الطبقة العاملة" باعتبار الدور الذى تلعبه النقابة كجهاز ايديولوجي للدولة"(2) اذن ، هل في ظهور نظام G.S.E سلاح ذو حدين ، الأول موجه الى القضاء على ضد سلطة العمالية التي كانت سائدة في

---

(1) MADI Mustapha : la GSE en Algerie de 1971 à 1981. Organisation de l'Etat dans l'Entreprise et résistances ouvrières (thèse 3ème cycle Paris 1982 PP 95 - 96

(2) CHIKHI Said : Institution Syndicales et Formation Sociale .DES des Sces. politiques Alger Mars 1977 PP 108-114

في مجال تسيير المؤسسات الصناعية المسيرة ذاتيا فمحتواها الثاني موجه الى ادماج عمال القطاع الصناعي الاشتراكي ككل في صيغة جديدة تتمثل في " ترقية العمال نحو مسؤولية مشتركة أى كمنتجين ومسيرين ، بواسطة استخدام النقابة في صورة جديدة " من المهام النقابية الى المهام التسييرية" قصد تقليص من فعاليتها المطلبية .

إن تطور النزاعات العمالية في القطاع الصناعي العمومي لم تنتج بسبب ادراج نظام ت ع ا فقط ـ ولو أنه عمل على مضاعفة اشكال المقاومة ـ بل الى توسيع قطاع الدولة أيضا ، واذا كان نظام يسعى الى ترميم الحوار في المؤسسة الصناعية ، فإن الامر يخالف تماما توقعات هذه العملية الاصلاحية لأن نزاعات العمل قد عرفت تزايدا في هذه المرحلة .

II ـ التحليل لنزاعات العمل .

إن مسألة التطور تتطلب منا وضع جدول بمختلف مؤشراته المعكسة التي تقلل فترات الزيادة والانخفاض في النزاعات ، والى عرض شكل المنفي في ابعاده المرتبطة سواء بالجانب السياسي والاقتصادى والاجتماعي .
واليكم الجدول رقم (1) الذى يبين حال نزاعات العمل بين 1969 و1977 في القطاعين القانونيين .

السنة	التذمر	الاضراب	عدد العمال المضربين	% عمال الصناعة	مجموع النزاع
1969	2	70	10365	% 4	72
1970					99
1971					152
1972		146	17400/20000	6 الى 7%	146
1973					419
1974					827
1975					1109
1976	351	330/349			681/700
1977	626	521	70000/72194	11 الى 11,3	1147
المجموع					4652/4671

_ MADI (M) La GSE en Algerie OP. Cité 297

_ CHKHI (S) "La classe ouvrière en Algérie " in " Revue temps modernes " Paris CNRS Aout 1982 P. 69

_ HATMI (H) " La Rue le Prelefaire et l'Atelier " in " ANNUAIRE de l'Afrique du Nord de 1982 " Paris CNRS 1984 P. 148

وحدوية المصدر واختلاف البيانات : الى جانب الصعوبات التي تعترض الباحث في تجميع المعطيات (1) . الكمية من الهيئات الرسمية ، فإنه يصعب أيضا تركيب وتوزيع البيانات المتوفرة على بعض السنوات – خانات بيضاء – التي قد تعرقل تحليل البيانات الموجودة ، بالاضافة الى العجز الظاهر في توزيع نزاعات العمل الى اضراب وتذمر بين 1970 و1975 ، ولو أن بعض الباحثين قد وقعوا في الفخ عند ارجاع نزاعات 1970 و1971 و1972 الى الاضراب فقط دون أى تأكيد . وأخيرا ، كيف تفسر اختلاف البيانات بالنسبة لبعض السنوات علما أن المصدر واحد حسب هؤلاء الباحثين ؟ وعلى هذا الأساس ، فضلنا اعادة تركيب الجدول وتوزيع بياناته انطلاقا مما ورد في المراجع المعتمد عليها .

لعل أول ملاحظة نستخلصها من قراءة الجدول ، هي الزيادة الكبيرة في عدد النزاعات من سنة لأخرى ابتداء من سنة 1973، في حين أن السنوات السابقة لم تزد كثيرا ، لكن كيف نعلل التزايد السريع في النزاعات ابتداء من 1973 الى 1977 ـ عدا سنة 1976 التي شكلت حدثا سياسيا هاما وبابا مفتوحا للديمقراطية قصد مناقشة المشروع التمهيدي للميثاق الوطني ـ؟ .

إذا كانت البيانات تعلق عن نفسها من حيث اشتداد المقاومة في ظل المخطط الرباعي الثاني (1974 ـ 1977) ، فإن بعض الباحثين يرجعونها " ... الى التعارض المكشوف بين جماعتين ، التقنوقراطية الساعية للحفاظ على سلطاتها التي اكتسبتها بفضل موقعها في الانتاج ، وطبقة عمالية ـ حديثة النشأة ـ باحثة عن استقلاليتها "(1) ، ولو أن التعارض المذكور ما هو الا نتاج الجهود المبذولة في التصنيع ، بحيث اذا كانت اسباب تبني اختيار التقنيات المتقدمة ابتداء من سنة 1967 تنحصر في عدم المخاطرة في وضع تجهيزات أقل عصرنة والى التحرر من التبعية ، واذا كان هذا الاختيار يبدو حسب موقف الدولة في التصنيع الوسيلة الوحيدة في اكتساب موقع قوة ضمن الاقتصاد العالمي ، فإنه بعيد عن كل مخاطرة ومن نواحي ثلاثة .

ـ مخاطرة في اشتداد البطالة

ـ " من عدم تكيف قوة العمل بالتكنولوجيا المستوردة

ـ " في بروز مقاومة من جانب قوة العمل

ترى (CHANTAL) شانتال أن الناحية الأولى والثانية قد أخذت بعين الاعتبار والتفكير في الممارسة المنتجة ، وحتى ، في السياسات التربوية ، بينما المقاومة الممكنة لقوة العمل كانت تبدو أقل اهتماما ووجودا عند المخططين الذين كان همهم الوحيد " رفع التحدي " بواسطة وضع سياسة تطور " عصرية " على باقي السياسات الاخرى (2) ولهذا ، تميزت مرحلة المخطط الرباعي الثاني

---

(1) BERNARD Chantal " Les resistances ouvriers dans l'Algerie en voie d' industrialisation" in " Annuaire de l'Afrique du Nord de 1982" Paris CNRS 1984 P. 136

(2) Idem P. 134

بزيادة النزاعات ـ كما تتضح في الجدول ـ سواء من حيث حجمها وشدتها (من متوسط 18500 عامل مضرب في سنة 1972 الى 70.000 عامل مضرب في سنة 1977). وتشكل هذه القفزة أهمية كبيرة في تطور نزاعات العمل بحيث في فترة لاتزيد عن ستة سنوات (77/72) تضاعفت النزاعات بعشر مرات تقريبا واصبح عدد المشاركين ثلاثة أو اربعة اضعاف فط العمل بالنسبة لسنة 1977 وحدها ؟ .

III ـ خصائص المقاومة العمالية في سنة 1977 .

لقد وصفت سنة 1977 على غرار السنوات السابقة مصطلحات تعبر عن تفاقم الأوضاع الاجتماعية الى حمل تسجيل " قطيعة* أونشأة " حركة عمالية * تسعى الى فرض مكانتها والمطالبة بالتحاور مما شدة مع رئيس الجمهورية . واذا كانت أغلبية النزاعات السابقة قد بقيت محدودة ، فإن تراكم الصراعات والتوترات الاجتماعية ـ في ظروف ما ـ قد تترتب عنها انعكاسات سلبية واسعة النطاق . ولهذا تعدّ سنة 1977 كمرحلة مضاعفة الاضرابات العمالية التي أزعجت الحكومة الى حد اجبارها على الردود علانيا ولقد تميزت المرحلة بالخصائص العامة الاتية :

ـ انطلاقة الحركة من قبل العمال الجماهيريين التابعين لقطاع الدولة(1).

---

*ـ بناء على نوعية الحركة العمالية التي تطورت في الجزائر لاسيط بعلاقاتها مع الدولة فإنها تشكل " قطيعة " لا على أساس الجانب الكمي فقط . مقياس هام لا ينبغي اهماله ـ بل الى الحركة الاضرابية التي تميزت بسمات جوهرية تتمثل في تزايد الاضرابات بصورة عنيفة على غرار السنوات السابقة ، باعتراف السلطة المركزية بها ، واخيرا ، بارتجاعهم الى اعادة هيكلة البيروقراطية السياسية (النقابات ، الحزب ، المنظمات الجماهيرية) وذلك ، في المؤتمر الخامس لاتحاد العام للعمال الجزائريين في سنة 1978 بأن

BENKHEIRA Med. Hocine "Approche du mouvement gréviste en Algérie en 1977 " in "Annuaire OP Cité P. 198

(1) في ماى 1977 ، اضرب 10 000 عاملا عن العمل ـ ميناء الجزائر ـ مما أدى الى تجميد عددا كبيرا من البواخر وفي جويلية من نفس السنة اطن عمال السكك الحديدية عن اضرابهم أدى شكل فرصة للمشاهدين في توسيع وانتشار الاضراب في المجال النظر

DERSA OP Cité P. 135

- تمركز نزاعات العمل في أربعة مدن كبرى ، بحيث كانت حصة العاصمة كمقر مركزي في الطلاقة الحركية تقدر بـ 28 % من 46 % من اضرابات قطاع الدولة و12 % من 26 % من اضرابات قطاع الخاص (1) ،

- تمركز نزاعات العمل في شهري ماي وجويلية مما يجعلنا نعيد النظر في الارتباط بين المتغير الموسمي والنزاع والمتعلق بانخفاض التوتر عامة في فصل الصيف.

- أهمية الاشاعة في امتداد النزاع ضمن المجال الاجتماعي (2).

- اندلاع الاضرابات - الخاصة بقطاع الدولة - خارج النقابات بل ضدها احيانا ، وتشكيل اضراب وطني دام عدة أيام (3).

---

(1) BENKHEIRA (MH) Ap Cité P. 203

(2) إن صمت الصحافة الرسمية عن الحدث مناسبة في انتهاج طريقة الاضراب مسلك الاشاعة وأن هذه الاخيرة لاتتوقف بل قد تشكل قطرة الماء التي تفيض عن الوعاء . قد يساهم كل من الاكتظاظ وسائل النقل وضيق شبكة الهاتف في تدعيم الاشاعة وبهذا ، ولوكانت مغالي فيها ، فإن صمت الصحافة قد يؤثر في استفحال مدى الاضرابات وإذا كانت الصحافة تتحدث نادرا عن نزاعات قطاع الدولة لأنها تطرح مشكلة في العلاقات التي تربط دولة / مجتمع ، ولأنها أيضا لاتعيد النظر على بساط المسألة علاقات العمل أكثر من العلاقات الموجودة بين المأجورين والدولة ، ومايحيق أكثر في نظرنا ، هي قطيعة التآزر والوفاق والمخاطرة أيضا في رؤية النظام يفقد توازنه وقف مداق غير مضبط وأن نزاعات قطاع الدولة لاتجعل جماعة مسيّرة في صعوبات ما بل شرعية النظام كله التي تستند اليه . انظر

(3) منذ بداية الحركة ، فإن مجالس عمال الوحدة والمؤسسة - A.T.E / ATU حاولت اقناع العمال بالعودة الى العمل بواسطة تدابير وطرق مليئة بالوعود وبالارهاب أحيانا ، لكن ، دون أية نتيجة ، مما جعل الاضراب يسير مستقلا عن الهياكل الرسمية ، ويرى البعض ان اضراب عمال الميناء قد اتصل بحركات أخرى - السكك الحديدية وعمال النقل العمومي R.S.T.A وعمال تنظيف الشوارع العمومية قصد تنسيق اضراب وطني لمدة أيام ، أنظر

(2) Idem PP 203 - 205

(3) DERSA OP CITE P. 136

- سيطرة المطالب الأجرية على المطالب الأخرى بنسبة تقدر 68% من جل الاضرابات المسجلة .

- تحريم العمال المأجورين من سلاح الاضراب بواسطة تحويله مباشرة كتعبير عن البيروقراطية وليس كتعبير عن استياء العمال (1).

اذن ، تكشف لنا نزاعات 1977 تحولا حاسما في ملامح المقاومة العمالية داخل قطاع الدولة التي مافتئت تبحث عن الطرق القانونية التي تنظم سير نزاعات العمل أو الخلافات - حسب الاصطلاح الرسمي - في قطاعها القانوني .

II/ - تشريع العمل الجزائري ومستويات العمل الدولية في التوفيق والتحكيم

تقدم المقوقيات وجهتي نظر مختلفة في دراسة النزاع حيث تميل الأولى الى اعتبار النزاعات ذات تأثير كبير على العلاقات الاجتماعية ، وبالاخص ، تلك التي تعتبر كمرضية - وجوب التقليص أو القضاء عليها نهائيا - بينما تميل الثانية الى تدعيم التوترات والاضطرابات التي تفسر النزاعات في كل مجتمع ما (2). ويظهر النزاع - حسب وجهة نظرنا - كظاهرة قانونية معقدة بحيث لا حل يمكن أن يترتب من القضاء الاصطناعي عليها ، لأن ظهور النزاع قد يرجع الى الضعف في القانون الاجتماعي الذي لم يستطع من وضع الطرق والتدابير الملائمة والمتكيفة مع الواقع الاجتماعي المعاش . واذا كان تاريخ الاضراب كشكل للتلطيف التدريجي للعنف ، فان الحاجة والاعتراف به في بعض النظم التشريعية الرأسمالية ماهو الا الطرح كل اشكال العنف التي تترتب من النزاع ويرى ريتو الاضراب بأنه "... ليس بانفجار او لحظة غضب بين طرفين العمال وارباب العمل بل طريقة في خدمة المطالبة (3) . ولهذا ، دخلت النزاعات العمالية والطرق المستخدمة كالاضراب في اللعبة الديمقراطية الليبرالية ، بحيث أصبحت تمر عبر قنوات مؤسسة قصد التحكم فيها .

---

(1) ان لجوء عمال قطاع الدولة الى طريقة الاضراب كحل ووسيلة عنيفة للنزاع المطروح بين الطرفين - العمال وقطاع الدولة يهدد النظام القائم ويجعله في وضعية مفضحة ، ولهذا ارتأت الحكومة وعلى رأسها رئيس الجمهورية - نظام بومدين - البحث عن السبيل السياسي والاحتيالي الذى سينتزع الاضراب من العمال واسناده على عاتق البيروقراطية النقابية ، ولقد ورد في خطاب الرئيس انذاك أمام اللجنة الوطنية التنفيذية لاتحاد العام للعمال الجزائريين فكرة انتزاع الاضراب من نشاط العمال واسقاطه كمجرد التعبير عن البيروقراطية النقابية التي لم تؤد مهامها وواجبها ، بالاضافة الى اعلان زيادة أجرية هامة للحركة الاضرابية ، انظر Dersa OP Cité P. 137 et BENKHEIRA (MH) OP cité p. 201

(2) SAVILLIER (JC) : Les Conflits du travail OP Cité P. 10

وتبرز لنا الدراسة القانونية للنزاع ومختلف التصورات التي تسندها تشريعات العمل سواء بين البلدان ذات الانظمة المختلفة أو في البلد الواحد بين قطاعات النشاط الاقتصادي . واذا كانت الدول الصناعية الرأسمالية التي تعلمو فيها طريقة المفاوضة الجماعية كطريقة سلمية في فض النزاع ، فان الدول المستقلة الاشتراكية أو في طريق التصنيع أي التي تخطو الاقدام الأولى في التصنيع تلجأ الى استخدام هذه الطريقة ، لكن حسب البعض "... في أضيق الحدود لأسباب ترجع الى النضج الضعيف في الحركة العمالية ، وعدم تفتح أرباب العمل أو رب العمل الرسمي (الدولة) في ذلك "(1)

ولقد أهتمت منظمة العمل الدولية بحل نزاعات العمل " الجماعية " فأصدر بهذا الشأن التوصية رقم 92 لسنة 1951 بشأن التوفيق والتحكيم التي اوجبت انشاء هيئات للتوفيق الاختياري بين اصحاب أو أرباب العمل والعمال بنسبة متساوية (2) . حيث يتم اللجوء بطلب أي من طرفي النزاع أو تقوم به هيئة التوفيق كمثل مفتشية العمل في الجزائر * ، وكل اتفاق تم يتوصل اليه طرفي النزاع يجب أن يكون مكتوبا كمحضر جلسة التوفيق ، كما اخذت التوصية السابقة بالتحكيم الاختياري بحيث أوضحت أن التحكيم يكون بموافقة طرفي النزاع ، والحاحها ايضا على " ... منع اللجوء الى الاضراب أو اغلاق المؤسسة أو المصنع اثناء السير في اجراءات التوفيق والتحكيم "(3) ، ولقد تبنت أغلب الدول منها الجزائر بطريقتي التوفيق والتحكيم كاحدى الطرق السلمية في حل النزاع ، كما أخذت كل من الولايات المتحدة الامريكية وانجلترا بطريقتي التوفيق والتحكيم الاختياريين بينما اخذت ألمانيا الغربية بالتوفيق والتحكيم الاجباري أما فرنسا أخذت بطريقة التوفيق الاجباري وطريقة التحكيم الاختياري (4) .

---

(1) محمود رشاد : " توحيد تشريعات العمل " من " مجلة العمل العربية " القاهرة مكتب العمل العربي 1973 ص20 .

(2) عدنان العابد واليوسف الياس : قانون العمل ، دار المعرفة ، ط 1 ، 1980 . ص، 215

* — لقد انشئت مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية بالامر رقم 75—33 المؤرخ ب 19 أفريل 1975 .

(3) نفس المرجع ص، 216 .

(4) نفس المرجع ص، 214

1 — من التبعية الى بداية تشكيل اجهزة قانونية للتسوية :

بعد الاستقلال ، " تميز قانون العمل الجزائرى بالتبعية الكاملة لتشريع العمل الفرنسي (1) ، حيث كان يستمد منه الكثير من النصوص القانونية التي تنظم سير القطاعات الاقتصادية وقد ظلت هذه التبعية لفترة تاريخية طويلة بسبب الاضطرابات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي لم تسمح بتشكيل جهاز قانوني مستقل واذا كانت الدولة لم تكتف بدور التحكيم التقليدى المستمد من التشريع الفرنسي / فإنها — كما اشرنا سابقا — أتجهت الى توبيخ النشاط العمالي المطلبي بحكم أنه كان يكبح الانتاج ويدعم التضخم ، غير أن اشتداد النزاعات العمالية بين 1969 و1972 في المؤسسة الصناعية — كادت أن تكون دون شخصية قانونية — دفعت الدولة الى بداية وضع نصوص قانونية تنظم النزاع في المؤسسة الصناعية الجزائرية .

وبالفعل ، ان الامر رقم 71 — 75 المؤرخ ب 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل (2) ، ينص في مادته 15 مايلي : لا يمكن الأمر باندلاع الاضراب الا بعد تبليغ مفتش العمل حتى يتسلى استخدام طريقة التوفيق وذلك بعد موافقة الهيئات النقابية "(3) ، وتنطبق هذه المادة على النظام الداخلي للمؤسسة الجزائرية الخاصة ، بينما فيما يتعلق بالمؤسسة الاشتراكية ، وفي غياب التدابير الشرعية القانونية المتعلقة بالنظام الاشتراكي للمؤسسات (O.S.E) " ظهر الامر رقم 75—33 المؤرخ بـ 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل وبانشاء مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ، ليوحد طرق حل النزاعات في العمل (4) ، وإذا الح الأمر في مادته الثالثة " تعتبر طريقة التوفيق الوسيلة الوحيدة المفروضة في المؤسسات الاشتراكية "(5) ، فإننا نتسأل عن صمت النصوص القانونية في الطرق العنيفة المستخدمة كالاضراب مثلا . وفي هذا الاطار ، يشير محيو بقوله " نظرا لكون المجتمع في مرحلة الانتقال نحو الاشتراكية ،

---

(1) Weis (F) : Les Conflits du travail en Algerie UP Cité P. 43

(2) JORA N° 101 du 13.12. 1971 P. 1354

(3) Idem 1355

(4) JORA N° 39 du 16.05. 1975 P. 459

(5) Idem PP 459 - 460

فإنه يحتوي دائما على تناقضات أساسية تفسر استمرار الاضراب كطريقة دفاعية لدى العمال . وإذا كانت الجزائر قد اتجهت توجها اشتراكيا ، فإن هذا لا يقصي كل التناقضات الموجودة في المجتمع والدولة "(1)، ولهذا عندما يتنازع العمال في الدولة الاشتراكية مع صاحب العمل الرسمي " الدولة " ، فهناك اجراءات قانونية قد وضعت لايجاد حلول تمكن من التغلب على هذه النزاعات كالتوفيق والتحكيم القائمة على الحوار والتشاور ، غير أن هذه الحلول قد تفشل ، وفي هذه الحال ، يظهر الاضراب " الايقاف في العمل المدبر " كطريقة عمل عنيفة يلجأ اليها العمال وكوسيلة لتحقيق بعض المطالب وان منع الاضراب لا يكفي لتحاشي الاضراب، أو لمنعه لأنه آخر مرجع لطرح واظهار بعض المطالب .

2 — موقف العمال من أجهزة التسوية :

إن نظام التسيير الاشتراكي المؤسسات كمؤسسة قانونية يظهر كجهاز لتأجيل النزاعات بحيث التسوية التي يبحث عنها لم توجد بعد ، ولهذا ، يكتسي التناقض السائد بين الاطارات المسيرة والعمال المنتجين طابعا بنيويا لا يمكن ايجاد له مخرجا داخل المؤسسة بل يجب البحث — على النظام السياسي — عن الحل الصحيح والعادل للتناقضات في نظام •ويعتبر مجلس عمال الوحدة والمؤسسة — المنبثق من نصوص تنظيم الاشتراكي للمؤسسات — كجهازا للنقل أو كجهازا للوساطة — على حد تعبير علي الكنز — بين الطرفين المتنازعين .

وينظر العمال الى مجلس العمال كسلطة اضافية جديدة في المصنع، بحيث عندما ينطلق عضو المجلس في مهامه ، فأول تدابيره هو الابتعاد عن العمل الانتاجي وعن القاعدة العمالية باحثا عن امتيازات معينة تمكنه من الارتقاء في السلم المهني للوحدة والى التقرب اكثر الى صاحبي السلطة في الادارة — فوق شائع في الوسط العمالي — مما يترتب عنه

---

(1) — احمد محيو : " القانون العام للعامل في الجزائر" ترجمة العام بيوض، في مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية " الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية رقم 1 مارس 1982 ص 198 .

غياب كلي لانتظارات العامل ازاء هذا الجهاز المؤسسي لأنه لا يخدم مصلحته فقط بل يدفعه الى الاعتماد على نفسه وعمله أيضا . واذا كانت رغبة العمال في اعتبار مجلس العمال كجهاز يدافع من جهة عن مصالحهم ومصالح الوحدة من جهة ثانية ، فان مطالبهم لا يمكن تلبيتها الا اذا شعروا" بفعالية " المجلس كجهاز وساطة يهتم بالمصلحة العامة فقط وفي هذا السياق ، ان ادراك العمال للمجلس كحاكم وكتعبير للمصلحة العامة ما هو الا صورة خيالية مفيدة تدفع العمال لاهتمام به اكثر لأنه دون شك السبيل الوحيد في النظام السائد — واذا كانت النقابة مرتبطة بأجهزة GSE فانها بعيدة عن كل استقلالية والأهم ، أن وظائف التسيير ووظائف النقابة مختلطة في تصور المطلبين ، فما هو الحال بالنسبة للعمال ؟ واذا كان رفض العمال لهذا الجهاز يعود الى عدم نجاعته ، فان مسايد ترى " ان رفض نظام (G.S.E) كجهاز مؤسسي مجرد انسحاب أو استقالة عملية عن سيره في المؤسسات والوحدات الانتاجية " — و — " لأنه يحافظ على التقسيم الاجتماعي ولا يعبر عن الديمقراطية في ممارسة السلطان "(1) . اذن ، يبدو أن موقف العمال تجاه نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات لم يجد الطرق المساعدة في تلبية مطالبهم الاجتماعية ، وأن بامتداد اجهزة التسيير في مؤسسات الدولة * قد تضاعفت النزاعات وفي ظهور مطالب عمالية متعلقة بالنظام نفسه كمثل :

— سوء العلاقات المهنية بين مجالس العمال والادارة والهيئات النقابية
— اللا تمثيلية اعضاء المجالس أو الهيئات النقابية والمطالبة بانحلالها احيانا
— ممارسة الحق النقابي (جدول رقم (4) يبين تطور هذه المطالب من سنة 1969 الى 1977). في الملحق رقم(II)

---

(1) MESSAID HASNA AMINA : Transfert de technologie et organisation du Procès de travail dans l'Entreprise Nationale Algerienne thèse 3 ème Cycle Paris - Juin 1983 PP. 367 - 374

* بالمقارنة مع عدد النزاعات (ص) ، نلاحظ كلما زاد تهيكل المؤسسات وفق نظام (GSE) كلما ازدادت عدد النزاعات .

تبين البيانات الاتية حصيلة تطبيق نظام GSE وعدد العمال المنتظمين في اطاره ، بحيث انتقل من مؤسسة واحدة و2800 عاملا في سنة 1972 الى 33 مؤسسة و4000 عاملا في سنة 1975 الى 57 مؤسسة و 360.000 عاملا في سنة 1979 والى 356 مؤسسة و600.000 عاملا في سنة 1984 . انظر مجلة الثورة والعمل العدد 420 بتاريخ 11 مارس 1985 ص . 56 .

ويعتبر بعد النقابة أو اجهزة التسوية من بعض النزاعات ـ مهما كان نوعها وحجمها وتشدد وشدتها ومهما كان رد فعلها من طرف الادارة الاجهزة التابعة لها مع أو ضد مبادرة العمال ـ " بالها مشمية النقابية " حيث هي موجودة والقاعدة المطلبية تسعى للدفاع من حقوقها خارجها ، وبشكل استكار النشاط المطلبي من قبل اجهزة (GSE) أو الهيئات النقابية ضربة للتسوية" المفقودة " على حد تعبير الكنز لأن التسوية تتطلب الاتفاق بين الطرفين المتمثلين على أساس تنازلات متبادلة ، وبهذ هذه الاجهزة قد انحرفت عن الأهداف المرسومية لما نظر لعد اصطدامها مع الواقع ، لأن " الفاعلين الاجتماعيين يعطون لها من الصلاحيات بالقدر الذى يتناسب مع مصالحهم حتى يتمكنوا من "السلطة " داخل المؤسسة ، وهذا ما يفسر المسيات المشاركة وأماكن ممارستهما والنزاعات العديدة الخاصة بالتمثيل والسلطة ويرى سعدى بقوله في هذا الاطار " ان اعتبار المشاركة ملازمة للاشتراكية ، وقولبتها قانونيا " كمشاركة بلامخاطر" بالنسبة للدولة تستحول عند التطبيق الى مشاركة مشتتة وتنازعية "(1)، ومما يؤكد لنا أن التنظيم الاشتراكي للمؤسسات هو فعلا تنظيم لوجود الدولة داخل المؤسسة .

اذ احتمال نهاية التسوية بين اجهزة (G.S.E) والعمال ، وبداية البحث عن عقلنة سلطوية في تسيير قوة العمل تتجسد في فشل نظام (G.S.E) ـ حيثسمح بظهور تشكيلة بيروقراطية عمالية وجزء من النخبة المطلبية التي تتكون أساسا من جماعة التحكم * ـ وبداية التفكير في تطبيق القانون العام للعامل (S.G.T) كتنظيم عمل جديد سيعمل على تقليص النزاعات في المؤسسات الصناعية الجزائرية ولهذا اذا كان نظام (G.S.E) مرحلة من " تنظيم الدولة في المؤسسات الصناعية العمومية " فهما هو الشأن بالنسبة لقانون العام للعامل ؟

(1) SAADI (R.N) :"STRUCTURES ET POUVOIR dans l'Entreprise publique en Algérie : l'O.S.E "in" Revue Algérienne des Scs juridiques et politiques" ALGER OPU N° 2 Juillet 1985 P 368.

* ـ ان فرقة البحث المتكونة من " علي الكنز والسعيد الشيخي وفريد جمال " قد أجروا دراسة سوسيولوجية على الشركة الوطنية للحديد والصلب بين فترتي 1978و1982 وأكدت أن نظام (GSE) خير سبيل في تلبية المطالب التسييرية لجماعة التحكم ، ووسيلة مطلقية لابراز مكانتها داخل المؤسسة وهو يحمل ـ النظام ـ منظومة قيم قريبة من تصورات جماعة التحكم بحيث اذا كان النظام ينادى بالاهداف الانتاجية ويسير وفق هيكل انه طبي بعيد عن الهيكل النقابي المطلبي ، ويحارب التصرفات والسلوكات السلبية المعيقة لايديولوجية المؤسسة الانتاجية ، فإنه يتناقض مع انتظارات وممارسات العمال المنتجين ويتفق مع جماعة التحكم بحكم انها قادرة على التحكم في المشاكل التقنية والبشرية التي تظهر في المؤسسة . وهم التحكم يعبرون عن مواقف العمال كممثل المطالبة بالتحاور حول شروط اعادة انتاج قوة العمل بمواقف اغترابية قائمة على الجهل العميق لمعنى ودلالة نظام GSE أيضا

ثالثا : مسيرة نزاعات العمل بعد سنة 1978 :

اذا كانت المرحلة السابقة قد أظهرت تزايدا مستمرا في نزاعات العمل وفشلا في بلوغ مختلف الاطراف الاجتماعية الى التسوية "المفقودة" فان هذه المرحلة تعد من اهم المراحل التي عرفتها العمال بسبب الاذونات التي سخرت لتنظيم مسارهم واتجاهاتهم واذا كانت الأهمية تنبع أساسا من تناقضات التوسع الصناعي ـ الذي مانتج عنه ايجابيات وسلبيات ـ فان الوقت قد حان حسب الخطاب الرسمي ـ للاهتمام بهذا القطاع بواسطة تزويده بالقوانين التي تكفل له الاستقرار . وعلى هذا الأساس ، قررت الدولة النظر في هيكلة قطاع الشغل باصدار القانون العام للعامل ومجموع النصوص المطبقة له . واذا كانت مرحلة ماقبل صدور هذا القانون قد عرفت نزاعات جوهرية وجهت كيان المجتمع اقتصاديا واجتماعيا فما هي الفلسفة التي جاء بها القانون العام للعامل ؟ وماهي اهدافه ؟

في البداية ، نلفت انتباهكم أن مايميز القانون العام للعامل عند دراسته هو طابعه الحديث وانعدام الدراسات عنه ولا شك أن الدراسة الميدانية ستعطي لنا قسطا وافرا من الادراك الاجتماعي الموجه ازاء التطبيق الشامل للقانون العام للعامل ، لكن ينبغي أن نعرّف فلسفة القانون العام للعامل وصبغته وعلاقته بتنظيم نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية .

I ـ فلسفة القانون العام للعامل :

لا يمكن فهم فلسفة بمعزل عن الظرف الذي صدر فيه بحيث جاء في تقرير مشروع القانون الذي قدمه وزير العمل والتكوين المهني محمد أمير كممثل للحكومة أمام النواب مايلي "... تتناقض الفوارق الاجرية مع مبدأ النزاعات الاجتماعية التي تشكل الأساس المطلبي للهيئات النقابية التي بدلا أن تكون ـ حسب النصوص ـ وسيلة في رفع مستوى الوعي السياسي وفي مشاركة العمال في التسيير فانها جعلت من مشكلة الأجور اهتمامها الرئيسي"(1) . وتكشف لنا هذه ، مدى العناية والاهتمام التي كانت توليها الحكومة الى الاوضاع السائدة في المؤسسة والى دور النقابة كطرف مفاوض في النزاعات العمالية ، ولو أنها كانت تتدخل احيانا دون موافقة الهيئات النقابية ، ويشكل القانون العام للعامل

---

(1) J.O des débats de l'A.P.N N° 14 Du 02.03. 1978 P. 260

سلاحا ايديولوجيا واقتصاديا لمواجهة وتصدى من جهة التناقضات المطروحة بين الدولة / النقابة وسمي من أجل تنظيم وعقلنة العمل في المؤسسة الصناعية التابعة للدولة من جهة ثانية ولهذا يعلى الدولة أن تتدخل في هذا الجانب الحيوي لأن "... عدم تدخل الدولة يؤدي الى اختلال خطير يمكن أن تنجر عنه نزاعات اجتماعية تعيق التنمية"(1).

اذن ، يعبر القانون العام للعامل عن وجود تنظيم الدولة داخل المؤسسة بواسطة عددا من النصوص القانونية التي لا تنحصر في النظام الأجري بل تتعدى ذلك .

ولقد جاء بفلسفة تبرمج فيها مبادئ العدالة والمساواة التي تنص عليها الميثاق الوطني في سنة 1976 " لكل حسب عمله ، ولكل حسب مقدرته " و " التساوى في العمل يستلزم التساوى في الأجر ، قصد تجسيدها في الواقع الاجتماعي للمؤسسة غير أنه لا يمكن تطبيق القانون العام للعامل بشكل سريع وعلى أساس وضعية كانت تتسم بالفوضى ووجود انظمة عديدة متضاربة في ميدان الأجور تكرس التفاوت بين القطاعات المختلفة بل وحتى في القطاع الواحد بين الشركات الوطنية ، وكان من الضروري أن يتم تحضير الارضية بواسطة سلسلة من الاجراءات الانتقالية التي أدرجت بصورة ميكانيكية دون دراسة محتوى المناصب ، ولقد أسفرت على تصاعد نزاعات العمل في سنة 1979، لأنها كانت تهدف تقليص اللامساواة الأجرية وليست القضاء عليها ولأنها تدخلت أيضا على المستوى العام عبر تنصيب العمال حسب تواجدهم في الشبكة القديمة . ومن هنا نتسأل ، هل هو قانون للعامل أم قانون للعمل ؟

اذا كان القانون العام للعامل قد نص في مادته الأولى بأنه يعتبر عاملا "كل شخص يعيش عن حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال اثناء نشاطه المهني ..."(2) فانه يسمح مبدئيا بالقول بأن هذا القانون هو قانون للعامل ليس قانونا للعمل ، غير أن دراسة محتوى هذا القانون – بالاخص احكام باب الثالث الخاص بتعريف مناصب العمل – يجعلنا نتسأل مع من سبقنا الى ذلك عما اذا كان العامل لا يشكل محورا

---

(1) مجلة الثورة والعمل العدد 419 المؤرخ بـ 18 / 02/ 1985 ص 44.

(2) F.L.N U.G.T.A : Statut Général du Travailleur Alger : Imprimerie Officiell 1978 P.3

لاهتمامه الوحيد بل أن اهتمامه بالعمل يكاد يفوق اهتمامه بالعامل ، ومن هنا نرى أن التوفيق بين العامل كوسيلة وكهدف وبين العمل كعنصر أساسي للانتاج والتراكم لا يخلو من بعض المخاطر التي قد تتسبب فيها هذه النظرة السياسية للقانون العام للعامل ، علما أن للعمل مجالات مختلفة مرتبطة من جهة بالعمل الاداري والتجاري والصناعي والزراعي وبالقطاع العمومي وشبه العمومي والخاص من جهة ثانية . إذن ، كيف سيطبق القانون العام للعامل بهذه الميادين ؟

1 ـ مجال تطبيق القانون العام للعامل :

إذا جعلت الدولة من القانون العام للعامل قانونا عاما وشاملا لتنظيم مختلف القطاعات القانونية ومختلف قطاعات النشاط الاقتصادي ، فإن تطبيق احكامه على القطاع الخاص وشموله للقطاع التعاوني (1) ، واعترافه بحق الاضراب في القطاع الخاص (2) يطرح علينا بعض الاستفهامات والتساؤلات ، وهي كالاتي :

ـ مدى قدرة القانون العام للعامل في فرض على أربابية القطاع الخاص بتنظيم ومراقبة العمل في مؤسساتها بنفس القدر الذي تخضع لهما ـ التنظيم والمراقبة في القطاع العمومي .

ـ مدى فعالية اضراب عمال قطاع الخاص في عملية المطالبة الأجرية علما أن الدولة تترك لرب العمل حرية التفاوض في مجال تحديد للاجور

ـ مدى فائدة القوانين النموذجية والاتفاقيات الجماعية في تكريس التفرقة بين قطاعات النشاط علما ـ عند مضاعفتها ـ أنها قد تخلق مشكلة عويصة لروح وفلسفة القانون العام للعامل وللمبادئ الملهمة من الميثاق الوطني .

---

(1) راجع الصفحة الثالثة والرابعة من وثيقة القانون العام للعامل التي تحدد الاحكام القانونية لتطبيقه بواسطة القوانين النموذجية والاتفاقيات الجماعية .

(2) تنص المادة 21 " تطبيقا للمادة 61 من الدستور ، بان حق الاضراب معترف به في القطاع الخاص ، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون " نفس المرجع ، ص 8 .

إنـهـا احـدى الـشـذوذ المطـــروحـة عـن شمـول القانون العام للعامـل الذى سيبقى حسب البعض" مرهونـا الـى حـد بعيـد بـصــدور نصوص تطبيـقيــة التي تتنافـى مـع القانون العام للعامـل أم ابقاء هذه التناقضات التـي ستحـد من نـجـاعـتـه وبالتـالي سيظل سـابحـافـي عـالـم الافكار بعيـدا عـن الواقـع الملموس "(1) .

فـمـا هـو منحنى الذى اتخذته نزاعـات العمـل بيـن 1978 و 1982 ومـا أسبـابـهـا ؟

ومـا هـي السبل المستخدمة في ظـل التشكيلـة الحكوميـة الجديدة لمواجهتها قصـد تقليـص من فعاليـتها المعارضـة للمبـادئ المؤسسيـة ؟

II – منحـنـى نزاعـات العمـل خـلال تطبيـق اجراءات القانون العام للعامـل .

لاحظنا سـابقـا أن سـنـة 1977 قـد شكلت مرحلة تراكم التوترات الاجتماعيـة وانفجـارها عـلى مـسـتـوى المؤسسـات الصناعيـة – دون تمييـز – معبرة عـن قطيعـة بيـن القمـة والقاعـدة العمـاليـة . غيـر أن الصيـف الحار – حـسـب تعبيـر مـادى – لم يـدم كـثـيرا بل شـهـدت عـاصفتـه المقاومـة حكمـا من قـبل الدولـة اثـر الزيادة لأجـريـة المعلنـة فـي نهايـة سنـة 1977 ، ويـبـيـن الجـدول رقـم (2)

السنة	التذمر	الاضراب	عدد العمال المضربين	%عمال الصناعة	مجموع النزاع
1978	210/130	323	1	[illegible]	548 /553
1979	638	696	—	—	1334
1980	623 /640	870/922	110 000	[illegible]	1493 /1545
1981	401	819	117.254	[illegible]	1215
1982	401	760			1169
المجموع	2305 /2268	3528/3476			[illegible]

المصدر: وزارة العمل، ذكر وإعادة تركيبه إنطلاقا من :

- HATMI (H) AP. Cité P. 148
- CHIKHI (S) AP Cité P. 69
- MADI (M) OP. Cité P. 297

---

(1) مصطفى شريف : " مدخل للتعريف بالقانون الأساسي العام للعامل " عن " المجلـة الجزائريـة للعلوم القانونيـة والاقتصاديـة والسياسيـة " العدد 4 ديسمبر 1985، ص821 .

اضفنا هنا انخفاضا ... [illegible]
[illegible] ... طرف الدولة الخاص بالزيادة المطلقة ، لكن
هل تستقر نزاعات العمل أم ستتضاعف ؟
يظهر لنا الجدول عودة الى التزايد وبعدد أكبر بحيث سجلت سنة 1979 مايقدر بـ 1334 نزاع أي يفوق سنة 1977 وتعبّر هذه الزيادة عن تدهور علاقات العمل في المؤسسات وعن غياب كلي في تحسين وضعية العمال الاجتماعية ، وكانت تنشب أغلب اضرابات السنة اما بسبب التأخر في دفع الأجور والحوافز والزيادة المطلقة في سنة 1977 أم بسبب البحث عن زيادات أخرى ــ وأن ادراج الاجراءات الانتقالية في انظمة الأجور بصورة ميكانيكية أصل العديد من النزاعات العمالية المرتبطة أيضا بالتعويضات والمشاركة في نتائج المؤسسة ... الخ .

وتشير الاحصائيات بالمثال " ان 66٪ من نزاعات العمل في القطاع الخاص ــ سنة 1979ــ تعود أصلا الى المطالب الاجرية " الأجور والتوابع"(1) ، غير أن منحنى نزاعات العمل ظلّ متصاعدا بحيث شكلت سنة [illegible] بالمقارنة مع سنة 1977 ــ قطيعة ثانية من حيث عدد النزاعات والمشاركين في الاضراب ، كما لأول مرة في تاريخ النزاع ، يفوق قطاع الدولة عددا قطاع الخاص من حيث كمية نزاعات العمل 709 (2) .

ويكشف هذا التفوق الكمي مدى التحوّل الحاسم الذي أتخذه . عمال قطاع الدولة في اطار الصراع من أجل الدفاع عن مصالحهم ، ونحن نعتقد أن هذا الأخير دليل عن ارادة عمال قطاع الدولة في فرض مطالبهم عبر سلاح

---

(1) MILG : DIRECTION DES STATISTIQUES DE L'INFORMATION OPcité P 39

* ــ ولقد عرف الحد الوطني الأدنى المضمون ــ عوضا للحد الأدنى المضمون في سنة 1977ــ تعديلا من 800دج (1979) الى 1000دج (1980) [illegible] الانتظارات الدولة في رفع الانتاج وتحسين الانتاجية من قبل العمال . لكن يبدو أن الجهود والتعديلات التي طرأت على الحد الأدنى الاجري لم تكن مقنعة خلال فترة 1979 و1980 بل اشتدت النزاعات وتضاعفت المطالب وخاصة الأجرية منها ولهذا يرى بوتفنوشت أن الحد الوطني الأدنى لايشكل وسيلة ناجعة لتسوية مسألة القدرة الشرائية ، وخاصة ، للفئة المهنية الدنيا ، لأن مابين 1979 و1983 ارتفعت أسعار المواد الاستهلاكية بسرعة فائقة مما أدى بالدولة تحت ضغط النزاعات الى اعلان الزيادة العامة بـ 10٪ في سنة 1983 . (أنظر)

(2) ــ أنظر الملحق رقم (II) الجدول رقم (2) يبين تطور نزاعات العمل في القطاع العمومي من سنة 1969 الى 1980 .

**BOUTEFNOUCHET Mustapha : Les travailleurs en Algérie : Alger Ed, ENAP/ENAL 1984 P. 233.

الاضراب الذى بلغ 45,7 ٪ من جمل اضرابات القطاعين * وان شيوع الاضراب لدليل أيضا عن " .. نقص الأطر الديمقراطية في البحث عن الحلول الملائمة للمشكلات المطروحة ، وضعف طرق التوفيق كالتفاوض والتحاور بين مختلف الاطراف (الادارة والوصاية وأجهزة التسوية) في احترام حقوق العمل "(1).

وإذا كان الامر رقم 75ـ 33 المؤرخ بـ 29 أفريل قد حدد التوفيق كطريقة الوحيدة الالزامية في المؤسسات المسيرة اشتراكيا فإن القانون العام للعامل قد ألح في مادته "90" تداركا لأى خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل وتوصلا لتسويته عند الحاجة ، تؤسس أو تنشأ تدابير الزامية للتوفيق والتحكيم في تلك الخلافات "(2) . ويظهر على ضوء ى اهتمام الدولة بالسلم الاجتماعي في مؤسساتها ، ارادة قوية في فرض طرق اجبارية والزامية بحيث " لا يحق لاطراف النزاع اختيار المحاكم بل يتم حمله من طرف الدولة "(3). ولهذا نلاحظ أن المادة 90 السابقة لم تحدد الاجراءات العملية التي يجب أن تنتهج لحل النزاع ، بل يجب انتظار سنة 1982 وبالضبط القانون رقم 82ـ05 المؤرخ في 13فيفرى 1982 المتعلق بوقاية الخلافات الجماعية للعمل وتسويتها . وقبل أن نتعرض الى استراتجية هذا القانون ، ينبغي على الأقل الاحاطة بسياق مجرى نزاعات العمل في سنة 1980 بحيث تشكل هذه السنة حدثا هاما يتمثل في انطلاقة المخطط الخماسي الأول (80ـ84) وفي بداية البحث عن العقلنة الاقتصادية والاجتماعية من طرف الدولة.

---

* ـ تطور نسبة الاضراب في القطاع العمومي بين 69و1980

1969 ـــــــ 2,7 ٪

1972 ـــــــ 15,7 ٪

1977 ـــــــ 36 ٪

1980 ـــــــ 45,7 ٪ أنظر CHIKHI (S) A P Cité P. 71

(1) MILG Dp Cité P. 39

(2) S G T Art 90 P. 20

(3) TOUHAMI Ali : Le Reglement Interieur de l'Entreprise privé en Algerie D E S Des Scess Juridiques Juin 1981 P. 31

1 ـ تصور ... عامة الخصوصية وبداية العقلانية : حقيقة أم وهم ؟

تشكل بداية الثمانينات نقطة تحول في سياسة التنمية ... على غرار السبعينات ... كانت الدولة قد اظهرت فشل استراتيجية التصنيع السابقة على مستوى القطاع العمومي ، فلأنها لم تقف مكتوفة الأيدي بل لجأت الى وضع سلسلة من الاجراءات السياسية والاقتصادية والاجتماعية قصد اعادة هيكلة المؤسسة الصناعية واعطاء لها تنفس جديد غير أن هذه الاجراءات قد أثارت عدة استفهامات .

في البداية ، يتفق أغلب الباحثين الجزائريين على الافتراض الآتي " يعرف الاقتصاد الجزائري أسلوبا جديدا في السير وباتجاه طرح ضرورة القسر الانتاجي على المكونات الاجرية"(1) . ولعل مؤشرات الافتراض السابق تتحدد في النقاط الاتية :

ـ استقرار وتثبيت الاستثمار الصناعي الانتاجي وتحويل بنية الشغل
ـ اعادة ... التنظيمية والمالية للمؤسسات الصناعية التابعة للدولة
ـ اعطاء مكانة جديدة للقطاع الخاص .

فيما يتعلق بالمؤشر الأول ، يرى حامل وقدار " ... ان الاستثمارات المخصصة للصناعة ... الى الاستقرار بحيث كان يقدر (PIB) في سنة 1977 ب ... بينما لا يشكل في سنة 1984 الا 43,87 % " والى " ... توسع مناصب ... قطاع البناء والاشغال العمومية وقطاع الادارة والزراعة والري"(2) غير أن ... في بنية الشغل لم يعمل على تقليص ظاهرة البطالة التي ... الأخرى تتطور ومعوظا بحيث تشير الاحصائيات ... ارتفاعا متزايدا في طلب الشغل وفي نسبة عدم تلبية هذا الاخير ... واليكم الجدولان الاتيان رقم (1) اللذان يعتبران خير تعليقا عن الوضع في هذا المجال *

---

(1) HAMEL (B) KADDAR (M) "Industrialisation Salarisation et mise au travail en Algerie " In " Revue Alg... Sces Juridiques Economiques et Politiques " Alger O.PU N° 4 Décembre 1985 P. 753

(2) Idem P. 754

* ـ من ... اعادة انتشارها في بنية يد العاملة وفق معطيات جديدة .

من 1971 إلى 1973	1976 إلى 1980	1981	1982
228.223	114.608	130.032	150.000

1971	1977	1982
% 67,46	%72,12	% 80,19

فإذا كانت الاحصائيات المذكورة ترسم لنا صورة واضحة عن استفحال ظاهرة البطالة في سنة 1982 ، كما هو الحال بالنسبة للسنوات التي تلتها ، علما أن اصدار نظام اعادة الهيكلة التنظيمية والمالية للمؤسسات الصناعية العمومية ـ كمؤشر ثاني اللاقتراضي السابق ـ الذي يعبر عن انفجار " الرأسمال الثابت " الى مجموعة من الوحدات الانتاجية المسماة " عملية " ، قد ابرز بعض علامات الكبح للتوضيح كنتيجة تطبيق نظام الجديد للأجرة * إذن الايمكن أن تعبّر هذه العلامات كتضحية من أجل دفع عجلة العقلنة على مستوى المؤسسات والوحدات الانتاجية ، ان الهدف الجوهري يكمن أساسا في تحقيق القسر الانتاجي على المكونات الأجرية المذكور سابقا ، لأن الوقت قد حان ـ حسب الخطاب الرسمي ـ أن تساير من جهة الكتلة الوطنية الأجور متطلبات وأهداف التنمية وتطور الانتاج والانتاجية من جهة ثانية ** ولو أن هذه المعادلة المنطقية " الانتاجية " تتعرض الى مقاومات عمالية في المصانع عبر منطق اجتماعي يتحدى نطاق العقلنة في العمل .

---

* ـ ضمن مبادئ تطبيق النظام الجديد نجد : الزام كل مؤسسة ووحدة على وضع نظام لمناصب العمل المطابقة للمهام التي تقوم بها بمراعاة الدقة وحتمية التوزيع المنسجم للعمل .

** ـ تستمد هذه المعادلة جوهرها فيها الأول من نظرية الفرد مارشال MARSHAL (A) الانتاجية التي لازالت الى يومنا هذا الأساس النظري لتحديد الأجرة في الفكر الرأسمالي والاشتراكي من المبدأ القائل " ان زيادة الأجرة لا يجب أن تتجاوز انتاجية العمل " . وفي هذا الاطار ، لقد راجعت الاتحاد السوفياتي انظمة الأجور في سنة 1972 وأدرجتها وفق المبدأ السابق في سنة 1974 بهدف عقلنة تحديد الأجرة المدفوعة للعمال دلالتها وانسجامها مع العمل المبذول . أنظر

Lavigne Marie. Les Economies Socialistes - Paris A Cohin 1979 - P.303

ويرى بن سعد عن الفوضى السائدة في دفع الأجور بقوله "..ولن الفوارق الأجرية لا يمكن أن تبرر بواسطة تفوق في إنتاجية العمل لأن ضعف هذه الأخيرة تعود أصلا الى الصعوبة في اعادة انتاج قوة العمل "(1). إذن ، ما المقصود باعادة انتاج قوة العمل؟

ان الحوار حول العمليات التقنية للمخطط الرباعي الأول (74 ــ 78) والاهتمام بالجانب الاجتماعي في المخطط الخماسي الأول (80 ــ 84) بمثابة احدى المؤشرات في دراسة المقاومة العمالية في الجزائر، كما أن محاولات عزل أو فصل الجانب الاجتماعي خارج المؤسسة أو الوحدة يعطي لمدى التداخل لتنظيم وعقلنة العمل داخل المؤسسة والوحدة، اذن هل يمكننا بناء تصور نظري لعلاقات العمل انطلاقا من هذا؟ انما ندرك من منطلق اليه مدى تأثير الوسط الاجتماعي ومشاكله في تراكمات على وسط العمل، كما ندرك مدى استقطاب الوحدة أو المصنع مطالب العمال الاجتماعية التي تفوق طاقاتهما وامكانياتهما، كما ندرك مدى الصعوبات التي تعترض اجهزة التسوية في ايجاد الحلول للمشكلات المطروحة، اذن، هل يمكن للدولة أن تتكفل بهذا الجانب الحيوي أم مجرد "التصريح بوعد التكفل" فقط.

يظهر بين الشعار الأول "من أجل حياة أفضل" وبين الشعار الثاني "العمل والصرامة لضمان المستقبل" ارادة قوية لتطهير المؤسسة والوحدة من بعض الافرازات التي تحرق جسم المصنع، واعطاء دفعة جديدة لتسيير سلطوي لقوة العمل، بواسطة القيام خلالها بالمراقبة على مستوى الوحدات الانتاجية، ولقد امتدت هذه الى نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات متداركا لتجربته المليئة بالاحداث كمثل تحديد المنتخبين ومقاطعة الانتخابات وكتابة العرائض... الخ، ولهذا، تنص المادة 120 من قوانين الحزب على وجوب انتماء اعضاء المترشحين الى الحزب وذلك في أي انتخاب ــ 1980 ــ وتندرج هذه العملية ضمن الاجراءات المشارة سابقا وفي اطار تأطير وتكوين العمال سياسيا وايديولوجيا قصد بعث وتذكير في نفوس العمال مدى أهمية الوعي الوطني في تنمية الجزائر. غير أن هذه القاعدة الثلاثية (خلية الحزب، واجهزة التسيير الاشتراكي، النقابة) تشكل أصل الكثير من النزاعات العمالية بحيث غياب تجانسها وانسجامها ــ على ضوء المواقف العمالية ــ هي احدى الاسباب في اللاتجنيد الراهن في العمل، ولقد أنهت نزاعات العمل في سنة 1980

---

(1) BENISSAD Med. El-Hocine " l'inflattion Algerienne" en revue Algerienne des Scs. Juridiques Economiques et Politiques " Alger U.P.U N° 1 1978 P. 23

ضعف هذه الهياكل التي كانت تفترض أصلا التقليص من حدة التناقضات الاجتماعية السائدة في المؤسسة أو الوحدة ــ
واذا كان منحنى نزاعات العمل يتجه نحو الانخفاض في سنة 1981 بعدد قليل ــ بالمقارنة مع سنتي 77 و1978 ــ فإن الجدول السابق يظهر لنا ارتفاعا في عدد العمال المشاركين في الاضراب بنسبة 17 % مقابل 15 % في سنة 1980 . وتعد هذه الزيادة التي تقدر بـ 2 % وحدة قياسية هامة في حساب التكاليف الضائعة من هذه المشاركة . والأهم أكثر أن نسبة الاضراب في سنة 1982 ــ رغم انخفاض عدد النزاعات ــ قد وصلت الى 60 % (1) في قطاع الدولة من جمل اضرابات القطاعين ، ذلك ، بعد ما كانت 7ر45 % في سنة 1980 مما يدل على أن طريقة الاضراب قد اصبحت سلاحا قويا رغم عدم شرعيته في قطاع الدولة . واذا كانت سنة 1980 حدثا في تاريخ النزاع بالنسبة لقطاع الدولة ، فان سنة 1982 تشكل حدثا في تاريخ الاضراب بحيث لاول مرة يفوق قطاع الدولة نسبة قطاع الخاص ، مما يدفعنا القول أن أولئك الذين حاولوا دائما التفرقة والتمييز بين القطاعين لن يستطيعوا حسب الشيخي " في رفع مستوى الذكاء للمجتمع الجزائري "(2) .

اذن نلاحظ مما سبق أن محاولات المقاومة تتعرض الى مقاومة عمالية مكشوفة (الاضراب) ومرهونة الى حد بعيد بمدى تلبية المطلب الاجتماعي للعمال الذى يعتبر المحرك الجوهري في نشوب نزاعات العمل ، لكن هل ستستقر النزاعات أم ستتضاعف ؟ انها احدى الاسئلة التي تبقى معلقة لاسباب احصائية حساسة لاتخدم مصلحة البحث العلمي . لكن يمكننا القول ــ من خلال احصائيات . . . . . . ر جالفي من سلسلة 1983 ــ أن قطاع الدولة قد شهد حوالي 75 % من مجموع نزاعات الشهر و70 % من مجموع اضرابات القطاعين (3) .

وضمن هذا المنوال ، ماهي الطرق القانونية المذكورة قصد ضمان سيرورة الاسلوب الجديد في المؤسسة الصناعية وقصد تقليص وتنظيم نزاعات العمل " الجماعية" أو الخلافات الجماعية حسب اصطلاح تشريع العمل الجزائري ؟ .

---

(1) HATMI (H) A.P Cité P. 148

(2) CHIKHI (S) A.P Cité P. 71

(3) SAADI (R.N) La Gestion Socialiste des Entreprises en Algerie Alger O.P.U 1985 . P. 497

2 ـ استراتيجية قانون 13 فيفري 1982 .

تداركا للوضعية الصعبة في انجاز المخطط الخماسي ، لقد جاء في تقرير المشروع المقدم من طرف وزير العمل والتكوين المهني مولود أومزيان كممثل للحكومة أمام نواب المجلس الشعبي مايلي "... كما هو معلوم ، فإن المؤسسات المختلفة لاتزال تتخبط في عدة مشاكل ونزاعات ، وهو مايضر بالاقتصاد الوطني ، وعليه يجب إيجاد حل لهذه الوضعية يكون مبنيا على قاعدة الحوار والتشاور "(1) . نلاحظ مدى أهمية هذا القانون بالنسبة للدولة ، الذي جاء باجراءات ضرورية للنزاعات الناتجة عن العلاقات الجماعية للعمل وتسويتها بدءا بالوقاية فالتوفيق والتحكيم وانشاء بذلك هيئات مختلفة تتولى كل واحدة منها مهمة من المهام المحددة في القانون .

ولقد ابرز مقرر اللجنة الاجتماعية بدوره ضمنيا أسباب نشوب هذه النزاعات بقوله "... ان عملية التنمية السريعة تطرح عدة مشاكل كتلك التي تنشأ عن الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الناجمة أساسا عن تطور القوى المنتجة وتحول العلاقات الاجتماعية ، وإن هذه المشاكل هي مصدر التوترات التي تؤثر في العلاقات المهنية "(2) ، ويشكل هذا الاعتراف الضمني ـ الذي يرتبط عن قريب بإشكالية أثر الوسط الاجتماعي في بروز نزاعات العمل داخل المؤسسة ، والوحدة ـ نقطة تحول في البحث عن الطرق القانونية التي تتولى دراسة وحل النزاعات في المؤسسة . فالهدف الجوهري هو حل نزاعات العمل " الجماعية" التي تؤثر سلبيا على تطور الاقتصاد الجزائري بواسطة " التحاور الجماعي "* غير أن الحوار والتشاور الجماعي كطريقة الزامية في حل النزاع أو كإحدى المبادئ التي تقوم عليها اجراءات الوقاية والتوفيق لايمكن أن تؤدي دائما الى الاتفاق ، ولهذا يعد القانون 13 فيفري 1982 .

---

(1) الجريدة الرسمية المداولات المجلس الشعبي الوطني رقم 111 المؤرخ بـ 1981.11.19 ص 2 .

(2) نفس المرجع ص 3 .

* ـ عبارة مستمدة حرفيا من الجريدة الرسمية نفس المرجع ص 3 وهي تذكرنا بالمستحديد الذي قدمه فرانسوا بيرو لمصطلح الحوار الذي يغلب فيه الاقناع على القسر محاولا ابدال مفهوم الصراع الاجتماعي " الطبقي " بالحوار الاجتماعي " الطبقي " الذي يجد أن يجري في اللعبة الديمقراطية .

من القوانين الهامة التي جاءت من جهة الى سد الفراغ التشريعي والى التحكم اكثر في النزاعات " الجماعية" التي تنشب في المؤسسات و الوحدات الانتاجية بواسطة تسويتها عبر قنوات مؤسسية . وقبل أن نعرض هذه القنوات ، من الافضل أن نبرز ولو بعض الملاحظات حول اتجاهات النواب في تحليل النزاع ، ثم ، عرض وجيز لأهم محتويات القانون ونقائصه .

في البداية يرى أحد النواب من جهة بخصوص نشر الاحصائيات المتعلقة بنزاعات العمل بقوله "...أنه من الواجب الا تعتبر سرا من اسرار الدولة ، وانما يجب اعتبارها جزءا من سياسة التوعية والتثقيف حتى يكون كل مواطن خارج المؤسسة على علم بما يجري داخل هذه المؤسسة"(1)، ويرى نائب آخر من جهة ثانية "... انها خفيفة في بلد يأخذ بالنظام الاشتراكي ونظام الحزب الواحد والنقابة الواحدة "(2) بينما يراها بعض الاخرون "... لا غرابة من حدوث اضطرابات في صفوف العمال ... الأمر الذى أدى الى بروز فئة ضئيلة واعية بحقوقها المشروعة "(3) .

انها تعكس الى حد ما مواقف مختلفة ازاء النزاع ، وأن تطبيق هذا القانون -حسب محتوى المداولات- مرهون بنصوص أخرى لم تصدر لحد الآن وفي مقدمتها الحق النقابي . ويرى أحد النواب في هذا الاطار" انه كان من الافضل عرض هذا المشروع بعد دراسة ومناقشة القانون المتضمن ممارسة الحق النقابي الذى قدمته الحكومة للمجلس في دورة ربيع من هذه السنة - 1981 - ثم سحبته " (4). ونحن نتسأل عن الاسباب التي دفعت الحكومة الى سحب هذا المشروع علما أنه يكتسي اهمية بالغة في حدوث بعض النزاعات - أحد المطالب ولأنه ذو ارتباط اساسي بهذا القانون .

ومهما يكن ، فان هذه الملاحظات تساهم في تبيان استراتيجية هذا القانون في عالم الشغل الجزائرى وعن أولويته قبل المشاريع أو الأخرى التي أشار اليها نواب المجلس، وان هذه الاسبقية لدلالة عن ارادة وصرامة الدولة في وقاية وتسوية النزاعات " الجماعية" ، والحفاظ على السلم الاجتماعي وتجنب نشأة علاقات القوة حيث الغلبة للأقوى.

---

(1) نفس المرجع ص . 15

(2) الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني رقم 112 المؤرخ في 19.11.1981 ص 5

(3) نفس المرجع ص . 5

(4) المرجع السابق ص 16.

أما عن أهم محتويات القانون ونقائصه ، فلقد لاحظنا فيما يتعلق بتحديد مفهوم " الخلاف الجماعي " وبعض الاجراءات الخاصة ـ القنوات ـ بوقاية وتسوية نوعا من الغموض والالتباس الراجعين ـ حسب رأينا ـ الى فلسفة المشروع الجزائري ، فمثلا ، تنص المادة الثانية على أن "كل مسألة لا يبت فيها في اطار الاجراءات المحددة في المواد 6، 7، 8، 9 من الباب الثاني من هذا القانون ، تعد خلافا جماعيا في العمل " (1) ، وهي قد يفهم منها أن الاضراب يكون نتيجة خلافات جماعية داخل مؤسسات قطاع الدولة ، والذي يعني ضمنيا الاعتراف به بصورة غير مباشرة ، ولهذا ، غياب تعريف دقيق للمفهوم * يدفعنا أيضا الى التساؤل عن استمرار صمت بعض النصوص القانونية لأن الخلاف الجماعي يعني وجود نزاع بين طرفين هما العمال والمؤسسة وإن الاضراب عن العمل يفيد نفس المعنى ** والى هذا الجانب ، تبين الاجراءات الخاصة بالتوفيق ـ في حالة وقوع نزاع في احدى المؤسسات ـ أن الطرف يعرض على عدة هيئات اولجان ، وهي تبدو من الوهلة الأولى طويلة ، وبما أن النزاعات تثار يوميا ، فإن تسويتها بهذه الكيفية قد تكون صعبة إن السعي وراء لامركزية أو لاتمركز النزاع تدبيرا قد يطرح صعوبات في تقريب المجهودات وفي توحيد الطاقات التي تتكفل بايجاد الحلول للنزاعات وإن مشاركة المستوى الافقي (الاتحاد البلدي ، الولائي ...) والمستوى العمومي (الهيئة النقابية ، خلية الحزب ...) قد يخلق خللا في عطية التحاور خاصة ، إذا ادركنا غياب نظام داخلي واحد يسرى على كل لجان التوفيق من القاعدة الى القمة . وفي هذا الاطار نتسأل عما إذا كانت هذه المشاركة وسيلة لتطبيق الديمقراطية الصناعية على حد تعبير ديمترى ويس أم مجرد الطابع الحاصل بحدى اهتمام المتخصبين بمشاكلهم قصد التلطيف من حدة أو شدة الاستياء العمالي .

---

(1) J.O.R.A N°7 du 16.02.1982 P.219.

* ـ وهي احدى المواد التي شكلت اختلافا حاسما بين النواب وممثل الحكومة اثناء المداولات بحيث عند التصويت ، صادق عليها 77 صوتا على 34 صوتا وذلك برفع اليد . انظر الجريدة الرسمية للمداولات رقم 123 المؤرخ بـ 31 . 12 . 1981 . ص 13 .

** ـ وردت في المواد 33 و 37 من القانون عبارة" في غاية الخطورة " الا تعني الاضراب ؟ ص ص . 221 . 222 .

واخيرا ، لقد حدد القانون السابق الى جانب طريقة التوفيق الاجبارية ، طريقة التحكيم الاجبارية أيضا التي تتأتي بعد فشل الطريقة السابقة ، فهي دون منازع ذات طابع قسري بحيث يقرر الحاكم وعلى طرفي النزاع التنفيذ .

ومما يكن من أمر ، فإن القانون 13 فيفري جاء بإستراتجية ملهمة من تجارب بعض البلدان الصناعية المتطورة ، مندرجا ضمن النصوص المتممة للقانون العام للعامل - المادة 90 التي اشرنا اليها سابقا - هادفا الى تقريب وجهات النظر المتباينة بين طرفي النزاع والوصول الى التقليص من أثره السلبية على المؤسسة والوحدة وعلى الاقتصاد الجزائري بصفة عامة . وإن جوهر تسوية نزاعات العمل يكمن في الأمن والاستقرار ، إن التدابير القانونية تعكس الى حد ما البحث عن هذا الجوهر الذى لا يتوقف على نص قانوني فقط - أحد الاشكال القمعية في حل وتسوية النزاع * - بل على ارادة العمال الذين يبحثون بدورهم على فتوحات معينة في مجال ممارسة العمل بواسطة طرق عنيفة تعدّ كآخر ملجأ لتحقيق بعض المطالب والاكيف نعلل أحيانا دفع الأجور العمال أو الحوافز أو الارباح فورا بعد اندلاع الاضراب ؟ . إن وقائية النزاع - الملح في هذا القانون - ترتبط أساسا بمسؤولية المؤسسات الصناعية المستخدمة وعلى رأسها المدير وأعوانه ، والاجهزة المنتخبة التي تشرف وتسهر على تأطير العمال من شتى الجوانب . وإن نجاح أو فشل هذه القاعدة الثلاثية (الهيئة النقابية ، خلية الحزب ، ادارة المؤسسة والوحدة) في العمل الوقائي يتوقف بدرجة أولى على مدى نجاعتها في فهم وادراك مواقف العمال ضمن المؤسسة والوحدة ، ومدى متابعتها للعلاقات التي تربط العمال بالداخل انطلاقا من المنصب والورشة ومحيطهما المادى والاجتماعي .

---

* الى جانب القمع القانوني ، يوجد اشكال أخرى تتمثل في القمع الايديولوجي كمثل الحاح على غياب الاستغلال عندما تكون وسائل الانتاج ملكية العمال تلك الطلكية ذات الطابع الاجتماعي التي لا تسمح بظهور النزاعات ولا تعترف بالطرق المطلبية العنيفة كالاضراب والتخريب ... الخ ، والانضباطي كمثل تعيين مثيرى الاضرابات ومعا قبتهم ، وأخيرا القمع عن طريق تدخل اجهزة الأمن ونعتقد أن اللجوء الى الاشكال القمعية السابقة ليست بمثابة تخوف من المطالب نفسها بل من مسألة علاقات السيطرة الاصرة الراسخة في الدولة / الحزب .

إذ لمجنة المصنع التي تشكل احدى الهيئات التي تسهر على تسوية نزاعات العمل ضمن المؤسسة الصناعية السوفياتية "... لخير سبيل للقضاء بسرعة على الاشاعات الخاطئة وافضل وسيلة لتحسين الجو السيكولوجي في وسط جماعات العمال "(1).

استنتاج :

تشكل نزاعات العمل في الجزائر نتاجا لمجموعة من العلاقات المعقدة التي تحترض من جهة الأمن والاستقرار الاجتماعي في عالم الشغل والتنمية المرجوة من جهة ثانية وتعبّر اشكالية الأجرة ومستوى المعيشة والانتاج والربح البترولي ضمن هذه العلاقات عقدة التمايزات التي طالما أفرزت صراعات اجتماعية حول التوزيع العادل للتقدم بين مختلف الشرائح والجماعات الاجتماعية.

اذا كانت الاجرة أساس صدور سياسة وطنية لانسجام الهياكل الأجرية، فإنها لاتكفي اذا لم تخضع في حسابها عملية انسجام وتوازن أسعار السوق، لأن تخطيط ومراقبة الأسعار وتلبية الحاجات الاستعمالية القاعدية للعمل على مدى البعيد بمثابة احدى العلاقات موضوع نزاع مع تكلفة الحياة المتزايدة باستمرار .

واذا كانت تنمية انتاج المؤسسة الصناعية جوهر المقلنة الاقتصادية المنتظرة من طرف الدولة، فإنها لا يمكن ان تتحقق بواسطة تلبية حاجات الآلة التكنولوجية فقط بل ينبغي " صنع " شبكة متينة بين الصناعة والقطاعات الاجتماعية المتأخرة كالتكوين والبناء والنقل ... الخ، كما أن ربط ميكانيزمات دفع الأجرة بالانتاج أصبحت صيغة غير كافية في زيادة الانتاج لأنه يوجد مؤشرات أخرى لاتقل أهمية عن الجانب المادي كمثل ترميم ظروف عمل حسنة واقامة جو إنساني ملائم لكافة الجماعات المتواجدة في المؤسسة أو المصنع.

واذا كانت زيادة الاجرة لا يجب ان تتجاوز انتاجية العمل، فإن هذه الاخيرة تتوقف على مدى دقة وموضوعية قياس الجهود المبذولة في العمل بحيث تقييم مردودية العمل أصبحت هي الاخرى موضوع نزاع بين المنفذين وجهاز الاشراف والتأطير مايحلل الى حد ما ضعف الانتاجية واللاتجديد في العمل

(1) GUERCHANOV (E) S'il y a oonflit ... Comment en regle les Conflits de travail en U.R.S.S OP. Cité P.13

الفصل الثالث

محاولة في دراسة كيفية طرح النزاع في العمل

ضمن وحدة صناعية

أولا : الاجراءات المنهجية والدراسة الميدانية

ثانيا : وصف تنظيم العمل في المصنع

واخيرا ، اذا كان القسر الانتاجي على مكونات الأجرة هو الهدف الجوهري لسياسة الدولة في تبرير المقلنة الاقتصادية ، فإن تحويل ذهنية عمالية وترسيخ سلوكات جديدة تتماشى مع التوجيهات الجديدة هي احدى المقاومات التي تعترض سبيل تحقيق الهدف السابق ، وأن هذه الذهنية تقودنا الى طبيعة تشكيلة العمال ضمن مؤسسة او مصنع ومدى استيعابهم لهذا المشروع الصناعي الضخم الذى لهراع امتطاتها الاجتماعية خارج المؤسسة والمصنع.

إن غياب النزاع لايمكن أن يكون مؤشرا لاستقرار العلاقات الاجتماعية لأن النزاع بطبيعته يبحث عن ماهو ظاهرى ومكشوف ـ الاضراب ـ متجاهلا النزاع الباطني الذى يسود في أوساط العمل بين مختلف الجماعات الاجتماعية التي يقع على عاتقها ضمان سير المؤسسة او المصنع ـ واذا كان الفرق بين ماهو ظاهرى وباطني يكمن في تكميم النزاع عبر المؤشرات القيادية كمثل عدد النزاعات ونسبة الايام الضائعة وعدد المشاركين في الاضراب ... الخ ، فإن النزاع قد يبطن ولا يأخذ هذا الشكل القياسي فقط بل أشكال أخرى لاتقل أهمية عنه

ولهذا ، ستتجه دراستنا الإ جهير يقية الى تبيان مسألة النزاع الباطني من خلال فحص اعراضه في جسم الوحدة الانتاجية المختارة والبحث عن الأسباب التي تغذيه ولاتجعله يبرز عيانيا .

أولا : الاجراءات المنهجية والدراسة الميدانية

أ ـ خطوات الدراسة :

تقتضي أية دراسة ميدانية إتباع اجراءات منهجية معينة تتوافق مع إطار الفرضيات المبنية حيث تعمل هذه الاخيرة على توجيه الادوات والتقنيات التي ستستخدم في تحليل وتعليل جل المتغيرات السوسيولوجية المحددة في دراستنا هاته ، ويعد الاستقصاء السوسيولوجي بمثابة إحدى المناهج الذى يلجأ إليه العديد من الباحثين عند القيام بالبحوث الوصفية او المسحية على موسسات اجتماعية ، ثقافية ، سياسية واقتصادية محدودة . وإذا كانت دراستنا تتجه الى دراسة حالة ، فإن اختيارنا قد أنصب على موسسة اقتصادية " صناعية " تتمثل في وحدة الاضاءة العمومية والصناعية التابعة للموسسة الوطنية للصناعات الكهروتقنية تحت وصاية وزارة الصناعات الثقيلة.ولا يتضمن هذا الاختيار احكاما حول وجود او غياب نزاعات العمل بل ـ ضمن الاجراءات المنهجية ـ فضلنا الابتعاد عن هذه المسألة التي تثير بعض التساؤلات لدى البعض ، ولو أنها ـ في حالة نزاعات مكشوفة كالاضراب مثلا ـ مفيدة من ناحية التحليل السوسيولوجي الديناميكي بواسطة البحث عن نشأة وتطور النزاع ميدانيا ، وهذا مالا يحدث الا نادرا. عليما تطرح دراسة مثل هذه المواضيع عدة صعوبات منهجية وإن لم نقل عوائق منهجية ضمن موسساتنا ووحداتنا بحيث التلاعب بالالفاظ والمصطلحات أثناء المقابلات من ميزات شروط القيام بمثل هاته الدراسات ، لأن مفهوم النزاع لدى الكثير من المسيرين والنقابيين والعمال أيضا قد يشكل نوع من " القنبلة " التي ينبغي الاجتناب التحدث عنها ، ومما لا شك ، فإن سعينا وراء البحث عن هذه الظاهرة ، تجعلنا اللجوء الى أدوات وتقنيات سوسيولوجية تسمح لنا من كشف القناع الذى يحجب واقع العلاقات التي تربط مختلف الجماعات أو الفاعلين في التنظيم. وإذا كان غياب النزاع المكشوف ـ كما اشرنا سابقا ـ لا يعبّر عن استقرار العلاقات بين مختلف الفاعلين فإن النزاع الباطني قد يسيء اكثر سير التنظيم ، ولهذا ، فإ ن النزاع الباطني قد يسيء اكثر سير التنظيم ولهذا ، فإن الضوء أو النور يخلق

الذال حيث إذا كانت بعض المقابلات قد اظهرت انتشار السلم الاجتماعي في الوحدة محل الدراسة ، فإن الذال يقدم صورة مخالفة ، تلك الصورة التي أتضحت فحصها تحت أضواء التقنيات لفترة أمتدت من نوفمبر 1985 الى نهاية أفريل 1986 ولقد مرت الفترة بخطوات منهجية التي انقسمت بدورها الى ثلاثة مراحل رئيسية .

1 ـ اختيار ميدان الدراسة :

هي بمثابة مرحلة اتصالات واختيار الميدان الذى تجرى فيه الدراسة ولقد تميزت بنوع من الركود والبطء البيروقراطي في تقديم الموافقة من جانب مسؤولي المؤسستين ـ أرتأينا اختيار مؤسستين في حالة عدم سماحهما بإجراء الدراسة في احداهما ـ ، تلك الموافقة التي جاءت بعد شهر بكامله من طرف المدير العام للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهروتقنية ، بينما الصمت الكلي من جانب ادارة الشركة الوطنية للتبغ والكبريت ولم يأت هذا الاختيار على اساس معرفة أرضية الدراسة ولا على أساس ماضي تاريخي ملىء بالنزاعات العمالية بل على قاعدة موضوعية متعلقة بحيادية الاختيار وفق وجود أو غياب نزاعات العمل كما اشرنا سابقا ، اذن ، فما هي الخطوات المتبعة في هذه المرحلة ؟ .

ـ تنظيم بطاقة تقنية عن المؤسسة الوطنية للصناعات الكهروتقنية بواسطة اجراء مقابلة منظمة مع المسؤول المكلف بالشؤون القانونية حول نشاتها وتنظيمها وعدد عمالها ... الخ ولقد دفعتنا هذه المقابلة الرجوع أصل هذه المؤسسة المنبثقة من سونيلاك .

ـ تنظيم مقابلة مع لجنة التصفية وتحويل تراث سونيلاك الى المؤسسات المهيكلة ولقد ارتكزت هذه أساسا على نشأة سونيلاك وعلاقاتها بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والقانون العام للعامل .

ـ ملاحظة واطلاع على محضر جلسات مجلس ادارة المؤسسة

ـ اختيار وحدة من الوحدات الانتاجية التابعة لمؤسسة الا م .

2 ـ تحديد المكان والدراسة الاستطلاعية :

وهي مرحلة إنطلاقة الدراسة بحيث لا تشكل المرحلة الاولى الا محرا مفروضا في جمع بعض المعطيات التي تمكننا من بناء نظرة واضحة عن دراستنا . وتمثل وحدة الاضاءة العمومية والصناعية المكان المختار لإنجاز هذه الدراسة لأنها أقرب مسافة ولا غير . وقد تميزت هذه المرحلة بالاحتكاك المباشر وغير المباشر مع مختلف الفاعلين الموجودين في الوحدة قصد التقرّب اكثر اليهم وكسب ارتباطهم وانقسمت هذه المرحلة الى قسمين هما كالاتي .

ـ التعرّف على الماضي التاريخي للوحدة من جوانب شتى ، ومحاولة تكوين صورة عن التنظيم التقني والاجتماعي السائدين ، وتقييم محتوى التقارير الشهرية والسنوية ـ التموين ، حركة العمال ، الأجور الانتاج ـ ولقد لجأنا الى تقنية الملاحظة والمقابلة بأشكالها المتنوعة بحيث سمحت لنا التقنية الاولى بملاحظة سير عملية العمل في الورشات ونوع التكنولوجيا المستخدم متوالي جانب ظروف العمل الفيزيقية السائدة في المصنع كما سمحت لنا بملاحظة بعض السلوكات المطلبية وبعض الاشكال النزاعية التي تطرأ بين مختلف الفاعلين في التنظيم بينما التقنية الثانية فهي أعقد مما قد لا يتصوره بعض الباحثين لأنها تحتاج الى براعة وذكاء عند الاستخدام بحيث اذا كانت التجربة القصيرة المكتسبة خلال السلك الأول من شهادة الليسانس لم تكن عمليا في التعلّم واكتساب تقنية المقابلة ، فإن الميدان مهما كان مجاله ومستواه والفاعلين فيه هو الذي يمكن الباحث من تعلم هذه التقنية التي شكلت ـ في دراستنا ـ مصدرا لجمع الكثير من المعلومات .

ـ الانتقال الى القيام بالدراسة الاستطلاعية كمرحلة ممهدة للدراسة الاستقصائية النهائية بحيث اذا كانت الخطوة الاولى من المرحلة الثانية قد ساعدتنا في التعرف عن تنظيم وتسيير الوحدة وعن العلاقات الرسمية التي تربط مختلف الجماعات ، فان الخطوة التالية تشكل مدخلا للتأكد من صحة محتوى وشكل اطار الفرضيات المبنية عن طريق استخدام التقنيتين السابقتين وتقنية إستمارة الاستبيان الاستطلاعية

الموجهة الى عينة مأخوذة عشوائيا تقدر ب 15 العامل فماهي النتائج الأولية عن الدراسة الاستطلاعية ؟

لقد أفترضنا إن كل من وسط العمل والوسط الاجتماعي الخارجي يؤثران في بروز نزاعات العمل ، وأفترضنا – ضمن وسط العمل – أن شروط العمل المادية – الأجرة والحوافز – وطبيعة علاقات العمل التي تربط بين العمال والادارة والتنظيم النقابي أو مجلس العمال – كيفيات التضامن والتساند والمشاركة – تؤثر في نشوب النزاعات – فردية او جماعية ، مكشوفة أو باطنية – ، وأفترضنا أن الظروف الاجتماعية الخارجية كالسكن والأسرة والقدرة الشرائية تساهم بدورها في التأثير على نزاعات العمل دون تحديد آلية أوكيفية انتقالها الى الوحدة محل الدراسة.

ولقد توصلنا الى أن كلا الوسطين يؤثران في نزاعات العمل ، تلك النزاعات التي أتخذت شكلا باطنيا أي ذلك الشكل الذى نشعر به وندركه عندما لايجد العمال مخرجا للتعبير عن استياءهم ظاهريا ، ذلك الشكل الذى يعبّر عن الوعي اليقظ الذى لايتعدى مجال الفعل ، فهو لايتقبل الخضوع والتبعية لكنه يعايش الاوضاع دون القدرة في فرض قوته والتحرّر منها ، غير أن مالفت انتباهنا هو وجود نوع من الاندماج القسرى للعمال ذوى أقدمية ومسؤولية – متزوجين وذوى اطفال – واندماج شبه قسرى للعمال الجدّد ودون مسؤولية – عزاب – الذين يمارسون مقاومة سلبية عبر طرق عنيفة – حسب اعتقادنا – كالتغيب والتأخر وعدم الامتثال للأوامر – ووفق النتائج الأولية هاته ، تتجه الدراسة الى البحث عن طبيعة نزاعات العمل الباطنية وأسبابها ، مستندين على ثلاث متغيرات سوسيومهنية كالسن و الاقدمية والحالة العائلية . كما أرتأينا تدعيم المتغيرات الثلاث السابقة بمتغير جماعة العمل الدارجية – التنفيذ والتحكم – ومتغير نوعية النشاط – الانتاجي والتقني والادارى – حتى نحيط بواقع وبعد النزاع الباطني على مستوى الوحدة ، لكن قد يتساءل البعض عن سبب ادراج هذين المتغيرين ؟ ان السبب يعود الى اهميتهما بحيث لاحظنا أن مواقف العمال من حيث نوعية النشاط قد تختلف

لأن العامل التقني المنفذ الذي يصون الآلات في المصنع يختلف موقعها عن العامل المنتج المنفذ ، وبالتالي ، فإن النزاع الباطني قد يشتد عند جماعة المنتجين المنفذين أكثر من جماعة التقنيين المنفذين أم العكس، كما أن جماعة العمل الدارجية تسبب هي الأخرى العديد من الحالات النزاعية سواء بين العمال المنفذين ورؤساء الفرق أو رؤساء العمال أو رؤساء الورش ، وفي هذا الاطار ، ولو إن الاشراف بدرجات بالنسبة لهذه الجماعة ، فقد فضلنا ادراج رؤساء الفرق لأنهم يحتلون أدنى مرتبة اشرافية ولأنهم أقرب من جماعة التنفيذ وأكثر احتكاكا بها .

3_ تحديد حجم العينة وظروف اجراء الدراسة

إن تحديد حجم العينة مرحلة جوهرية في البحث السوسيولوجي وبالأخص ضمن مجتمع يصعب دراسته بمجمل مفرداته ، وإذا كان زيدان يرى بأن " حجم العينة يتوقف على درجة التجانس في المجتمع الاصلي ، لأن في حالة توافر التجانس يقل حجم العينة ، بينما في حالة تباين المجتمع الأصلي يحتم أن تكون نسبة المعاينة كبيرة " (1) ، فإن كل دراسة تتضمن منطقا يحركها طوال البحث لأن إذا كان مركز الاهتمام ينبغي أن ينصب على الظاهرة محل الدراسة وليس على الافراد الذين لابد أيضا من دراستهم كمواد الخام التي تعيش فيها هذه الظاهرة الاجتماعية ، ف" إن أمانة العينة لاترتبط الا بحجم هذه العينة ، فهي لاتتأثر بحجم السكان ولاترتبط بالعلاقة بين حجم هذه العينة وحجم السكان "(2) ، وفي هذا السياق ، لقد إتجهنا الى العينة التي يتم اختيارها بطريقة التي تعطي لكل عامل من عمال الوحدة فرصة للظهور في العينة ،وذلك ، باعتمادنا على الجدول رقم (2)* الذي يوضح حجم عمال الوحدة حسب نوعية النشاط وجماعة العمل الدارجية حيث يقدر عددهم الفعلي ب 567 عامل موزعين الى :

- 437 عامل منفذ
- 100 عامل تحكم
- 30 عامل اطار

وبما أن اهتمامنا قد انصب على العمال المنفذين والتحكم ، فإن حجمهم أصبح يقدر ب 537 عامل ومنه أرتأينا تحديد العينة

---

(1) زيدان عبد الباقي : قواعد البحث الاجتماعي ، ط2 دار المعارف بمصر ، القاهرة 1974ص 172

(2) Caplow theodore : l'enquête sociologique. Paris lib A Colin 1970 .P 236.

بنسبة 18 % تمثل كلتا الجماعتين وقد قدر حجم العينة ب 97عامل موزع الى 76 عامل منفذ و18 عامل تحكم غير أن مجموع العينة ــ 97 عامل ــ على أساس جماعة العمل لا يقدم لنا صورة واضحة مما دفعنا الى تقسيم نفس النسبة السابقة على كل فئة من فئات نوعية النشاط الثلاث ، وذلك رغم اختلاف عدد أو حجم كل فئة وتوصلنا الى تركيب حجم عينة الدراسة حسب الجدول رقم (1) الاتي :

جماعة العمل / نوعية النشاط	الانتاجي		التقني		الاداري		المجموع	
التنفيذ	45	%57	15	%19	19	%24	79	%100
التحكم	4	%22	8	%45	6	%33	18	%100
المجموع	49	%50	23	%24	25	%26	97	%100

ونلاحظ أن جماعة التنفيذ " الانتاجي " تحتل اكبر نسبة (57%) مقابل التقني والاداري (19% ، 24%) بالترتيب لأن المنفذين المنتجين يفوقون عددا كل من المنفذين التقنيين والاداريين . أما بالنسبة لجماعة التحكم ، فاننا نلاحظ العكس أي أن التحكم التقني والاداري يفوق التحكم الانتاجي مما يجعل النسب متفاوتة بين فئات نوعية النشاط الثلاث .

أما عن ظروف اجراء الدراسة ، فإن أهم ظاهرة لفتت إنتباهنا هي تحويل المقابلات " الفردية في كل مرة الى مقابلة جماعية بحيث كلما باد رنا في المقابلة والانادى العامل زميله قصد إثبات فكرته أو " شهادته " قصد كسب ما نسميه " بالتأمين الاجتماعي " الذي يرجع حسب اعتقادنا الى الفضولية السائدة في الوسط العمالي عند قدوم شخص غريب عن المصنع . وتداركا لهذه الظاهرة ، فإن كسر المرآة وكسب ثقة العمال قد تطلبت مدة طويلة قبل قدومنا الى اجراء استمارة المقابلة النهائية مع عينة الدراسة ، وذلك ، بواسطة الزيارات المتواترة في الورشات واخذ الوجبات الغذائية *

* ــ لاحظنا أن التقسيم يتعدى مجال العمل ليتظاهر على مستوى المطعم الذي ينقسم بدوره الى قاعتين ، قاعة خاصة للعمال المنفذين والتحكم وقاعة لاطارات الوحدة .

مع العمال - التنفيذ - والعودة مع البعض فهم في شاحنة النقل المتجه الى الجزائر وبواسطة لقاءات عفوية ومنظمة أحيانا مع بعض العمال والاطارات أيضا خارج المصنع ، وإذا كانت هذه التقنيات تسمح بالحصول على بعض المعطيات ، فإن لغة المقابلة ذات أهمية في جلب انتباه المبحوث لأن اللغة كعنصر ثقافي قد تشكل عاملا معيقا أثناء اجراء الدراسة وبالأخص مع مجتمع يستخدم اللهجات كوسيلة اتصال وتعبير عن آرائه ومواقفه ، ولقد دفعنا الوضع الى تبني سلوك معين تجاه الذين يتحدثون بالقبائلية لأن عدم اتقاننا لهذه الاخيرة ، قد اضطرتنا الى التحدث باللغة الفرنسية تحت النغمة القبائلية حتى لا نفقد ثقة ودافعية المبحوث اثناء المقابلة ، ولهذا فإن المقابلة ليست سهلة كما يتصوره بعض الباحثين لأنها كتقنية سوسيولوجية لا يمكن أن تظهر فعاليتها الا من خلال التعلم الميداني . وهنا شكلت المقابلة الحرة أو مقابلة " دعه يتكلم " وسيلة هامة في قياس المواضيع المتكررة عن تنظيم وتسيير الوحدة عبر ألسنة المبحوثين أو الفاعلين ، ووسيلة في إعداد المقابلات المنظمة وفرصة في صياغة استمارة المقابلة الموجهة الى عينة الدراسة بعد تصحيح ومراجعة استمارة الدراسة الاستطلاعية من الناحية التقنية - كيفية طرح السؤال ، مفتوح أو مغلوق او شبه مغلوق - ومن ناحية جمع المادة المرتبطة بفرضيات الدراسة .

II ـ تعريف مجال الدراسة

تشكل سونيلاك أما للمؤسسات الوطنية المنبثقة عنها، وتحتاج تقييم تجربتها الى بيانات واسعة ومقابلات عديدة بسبب غياب الوثائق التاريخية المتعلقة بها . ، اكتفينا قبل تعريف المؤسسة الوطنية الكهرو تقنية والوحدة الانتاجية المختارة للدراسة ، بتقديم صورة تاريخية موجزة عن شركة سونيلاك بواسطة تنظيم مقابلة مع لجنة التصفية لشركة سونيلاك التي تأسست بعد اعادة هيكلتها وتضم اللجنة خمسة أعضاء منهم المفتش العام ورئيس لجنة التصفية المكلف بتحويل تراث سونيلاك ولقد انحصرت المقابلة على محورين أساسين هما :

1 ـ سونيلاك قبل /واعادة الهيكلة .

نشئت الشركة الوطنية لصناعة وتركيب الادوات الكهرو بائية والالكترونية بمرسوم رقم 69 ـ 35 المؤرخ ب 21 ـ 10 ـ 1969 (1) وظهرت الشركة بعد سلسلة من التأميمات التي حددتها الحكومة الجزائرية في اطار استراتجية تنموية وتعد سونيلاك ضمن هذه الاستراتيجية التي تسعى الى تخطيط مشاريع الصناعة الثقيلة وذلك بواسطة الطاقة الكهربائية .

وانطلقت سونيلاك من جهة بدون رأس مال اجتماعي ـ حسب رئيس لجنة التصفية ـ الذي يشكل المصدر الرئيسي في اعداد وتنفيذ المشاريع ، وبضعف في الايدى العاملة المؤهلة من وجهة ثانية ، وعمليا ، ابتدئت سونيلا جزئيا بتجميع الوحدات التي كانت تنتج منفصلة كوحدة الكابلات الهاتفية والكهربائية CABLERIE TELEPHONIQUE ELECTRIQUE بالاضافة الى وحدة تصنيع وسحب الاسلاك المعدنية LAMINAGE ET TRIEFILERIE وقد أضيفت الى هذه الوحدات الاصلية ، كل من وحدة الكهرو ميكانيكية التي تنتج موزعات الضغط المنخفض DISTRIBUTEUR DE BASE TENSION ومحركات ومناوبات (MOTEURS ET ALTERNATEURS) ووحدة الصناعة وسنما ئل الاضاء العمومية وأخيرا ، وحدة الخدمات في مجال الكهرباء (PRESTATION DE SERVICE)

---

(1) J.O. N° 02 du 11.01.1983 PAGE 58

ولقد لجأت سونيلاك خلال الخطة الرباعية الأولى والثانية (70 ـ 73) (74 ـ 77) إلى انشاء مركب لصناعة البطاريات الجافة ( ) والمدخرات ، ومركب للتقنية وللادوات الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو الذي بدأ انتاجه في سنة 1975 كما انشئت مركزا للتكوين بمنطقة القصر البخاري الذي يستقبل حوالي 1000 متربص ، ومركب للصناعات الالكترونية بولاية بلعباس بصفة عامة ، كانت تهتم سونيلاك ومازالت ـ عبر مؤسساتها الوطنية ـ بانتاج الوحدات الصناعية المتعلقة بانتاج الطاقة الكهربائية وبنقلها وبتحويلها وقياسها وتوزيعها واستعمالها ، وبالمواصلات الهاتفية والبرقية ، وبتقديم الخدمات العامة ا ي ما يسمى بهندسة الانشاءات .

وقد دخلت سونيلاك ضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات في السنوات الأولى من تطبيقه ، وقد ترتب ... تصور لجنة التصفية ـ من تطبيق النظام على مستوى الشركة ايجابيات وسلبيات ... معينة . ويحصر المنظور الايجابي في التكوين السياسي والنقابي للفئات العمالية ، بحيث اصبحت الميزانية تناقش على مستوى الوحدات بمشاركة كل العمال ـ ميزانية الوحدات ـ ، كما انتهجت المجالس المنتخبة الى اشتراك العمال في تحديد الاهداف الانتاجية المسطرة ، والى اسهامهم في النشاطات التي تنظم ضمن الوحدات أما المنظور السلبي ، فإنه ينحصر في سوء تأويل النصوص القانونية للنظام ، بحيث كان ينظر رؤساء المجالس المنتخبة للنظام على أنه تسيير مشترك (...) أدى الى ظهور خلافات بين المسيرين والنقابيين ، كما أن تغلب فكرة النخبة على الموقف النقابي قد ترتب عنه غياب الأعمال النقابية الحقيقية وأخيرا ، تحمل الوحدات الانتاجية كل النزاعات التي تنشب بين الهيئات الرسمية المحيطة بها ، بحيث ترى اللجنة أن تمتع هذه الاخيرة بسلطات معينة قد أثر في سير الوحدات الانتاجية كمثل عقد الاجتماعات في أوقات العمل ولهذا تعتبر اللجنة أن الاجتماعات التي كانت تنعقد هي " مناسبة لطرح مشاكل أشخاص وليست عمال " وفي هذا الاطار أشارت الى الملتقيات الاعلامية التي كانت تنظم من قبل النقابة والمديريات العامة لشرح أبعاد وأهداف النظام ـ ملتقيان في السنة ـ قصد تصحيح التأويلات الخاطئة وتعديل السلوكات السلبية المترتبة عنها ، ومما سبق ، نستخلص أن سونيلاك عرفت نزاعات

سؤ الدا ، كيف ترون تطبيق نظام ... في سونيلاك ، وهل كانت تجربة التطبيق ناجحة أم لا ؟ ولماذا ؟ .

بنيوية بين المسيرين والنقابيين حول حدود مفهوم المشاركة في التسيير وبين الفئات العمالية ومجالس حول تمثيلية المنتخبين .

وكانت تنظيم سونيلاك مختلف المسائل القانونية الناتجة عن العمل أو بمناسبته بواسطة قانون نموذجي ، وترى اللجنة في صدور القانون العام للعامل الوسيلة الوحيدة في توحيد وانسجام الأجور عبر القطاعات الاقتصادية المختلفة ، ذلك الانسجام الذى عرف بدايته سلسلة من الاضرابات الناتجة عن تعديلات الأجور التي نصت عليها الاجراءات الانتقالية ومحتوى القوانين النموذجية ولم تتمكن الاطالة في مسألة النزاعات العمالية بسبب التردد والتهرب في آن واحد من قبل اعضاء اللجنة بل أكتفى أحدهم بقوله " ان القانون العام للعامل قد استمد الكثير من القوانين النموذجية الخاصة بالصناعات الثقيلة ، مما يحلل الصعوبات التي ستعترضه في القطاعات الاخرى ذات قوانين نموذجية مختلفة " .

- سونيلاك واعادة الهيكلة

ان توقعات لجنة تحضير اعادة الهيكلة - حسب اللجنة - مخالف بما جاء في المرسوم ، بحيث شكلت اللجنة خمسة أقسام _DIVISIONS_ على أساس التخصص التكنولوجي ، لكن ، مانصه المرسوم رقم 80 - 242 الصادر في 04 - 10 - 1980 (1) المتعلق بتطبيق اعادة هيكلة المؤسسات ، قد لجأ الى توزيع او تقسيم سونيلاك - اداريا - الى ثمانية مؤسسات وطنية وهي كالآتي :

* م و ص ك م :ENIEM وهي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية تهتم أساسا بصنع التجهيزات المنزلية والصناعية ، والمصابيح الاضاءة ومقرها ولاية تيزي وزو .
* م و ص ك : ENICAB المؤسسة الوطنية لصناعات الكوابل الكهربائية والهاتفية ومقرها ولاية الجزائر .
* م و ص ك ك :ENPEC المؤسسة الوطنية للصناعات للمتوجهات الكهروكيطويمة ، وتختص بانتاج البطاريات للمدخرات (والبطاريات الجافة ، ومقرها ولاية سطيف
* م و ن م : ENIC المؤسسة الوطنية للبريد والمواصلات ، وتختص بانتاج التجهيزات وآلات الهاتف وآلات الاتصال اللاسلكي ، ومقرها ولاية تلمسان .

---

(1) I D E M P 58

* م و م ENASC : المؤسسة الوطنية للصناعات للمرافع والمصاعد ، وتهتم بإقامة أجهزة الرفع ، ومقرها ولاية الجزائر .

* م و ك م ENCEM المؤسسة الوطنية للصناعات كهرومنزلية ، وتهتم بالأجهزة المنزلية والمصابيح ومقصرها

* م ت أ ك EDIMEL : المؤسسة الوطنية لتوزيع الأجهزة الكهربائية وهي ذات وظيفة تجارية ، ولقد انحلت في سنة 1936 من الصناعات الثقيلة وأصبحت تابعة مباشرة الى وزارة التجارة .

* م و ص ك ENEL : المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو تقنية ، ومقرها ولاية الجزائر .

وباعتبار أننا نجري دراستنا في وحدة انتاجية لمؤسسة ENEL أرتأينا تعريفها في كلمات موجزة .

2- نشأة المؤسسة الوطنية للصناعات الكهروتقنية

ولقد تأسست بمرسوم رقم 83-18 المؤرخ في 1-01-1983 ، وهي تتكفل بالبحث وتطوير وصنع التجهيزات والمنتوجات الكهروتقنية ، وتهدف الى تهيئة وتنفيذ البرامج السنوية والبرامج ذات المدى البعيد ، والى ضمان التمويلات التي تسمح من انجاز هذه البرامج الانتاجية ، والى العمل على استيراد المواد الضرورية المكملة في تنفيذ برامجها وتسعى المؤسسة الى صنع

- عبر وحداتها الانتاجية ومركباتها - المنتوجات الاتية :
- الالات الكهربائية المتحركة
- الالات الكهربائية الثابتة
- الاجهزة الكهرو منزلية والصناعية

وتضم المؤسسة على حوالي 4238 عامل موزعين على الوحدات الاتية

- وحدة الكهروميكانيكية بالعاشور
- وحدة الاضاءة العمومية والصناعية بالرويبة
- وحدة اصلاح الآلات الكهربائية بوهران
- وحدة الدراسات والانجازات الكهربائية بابا حسن
- مركب الالات الكهربائية الصناعية بعزازقه (انطلاقه في سنة 1986 .)

بالاضافة ، الى انجاز مشروعين يتمثلان في مشروع الاجهزة الكهربائية للانجاز في عين الفكرون وأم البواقي ومشروع اصلاح الآلات الكهربائية بعنابة .

3 — لمحة تاريخية موجزة عن الوحدة المختارة

تجرى هذه الدراسة الميدانية في وحدة الاضاءة التابعة للمؤسسة الوطنية الكهروتقنية E N E L وتعدّ الوحدة من الوحدات الانتاجية الرئيسية التي تتكفل بانتاج وسائل الاضاءة العامة الصناعية في المنطقة الصناعية بالرويبة وقبل أن نلقي لمحة تاريخية عنها ، نشير الى أن هذه الدراسة هي بمثابة أول تجربة سوسيولوجية بالنسبة لهذه الوحدة ومسييرها .

وقد أسست الوحدة في سنة 1959 في اطار مشاريع الادارة الاستعمارية الفرنسية — مشروع قسنطينة — تحت اسم E T A F (الادارة التقنية الافريقية " والتابعة لاحدى مالكي قطاع الخاص الفرنسي . وبعد الاستقلال ، استمرت الوحدة في نشاطها بنفس الكتلة القانونية " الخاص " الى غاية سنة 1967 وهي سنة مغادرة صاحب الوحدة ، وسنة بداية جزأرة بعض المؤسسات أو المنشآت الصناعية خارج اطار التأميم .

ولقد شهدت الوحدة بين 1967 و 1971 تجربة التسيير الذاتي العمالي التي لم تستمر لمدة طويلة بسبب تطبيق سياسة تدويل المؤسسات الصناعية وبروز صيغة الشركة الوطنية .

وينحصر دور الوحدة في تلبية الحاجيات الاساسية في الاضاءة ، وفي تغطية طلبات الجماعات المحلية ... البلديات والولايات — من وسائل الاضاءة العمومية كالاعمدة والمصابيح العمومية ، وتتربع الوحدة على مساحة تقدر بـ 11200م2 ، وهي مساحة ضعيفة اذا ما قورنت بالتجهيزات الصناعية والمتحركة الموجودة ، وبطريقة تخزين المنتوجات النهائية في المجال .

مساحتها :

تقع الوحدة على الطريق الوطني رقم خمسة ، بين مدينتي الرويبة والرغاية وعلى بعد ثلاثة كيلو مترات من مدينة الرويبة وهي تتربع — كما أشرنا سابقا على مساحة ضعيفة تؤثر من جهة في تنظيم العمل الانتاجي وفي العمل المكتبي الاداري من جهة ثانية ، حسب ما أكده لنا رؤساء الاقسام والمصالح والعمال عند مقابلتهم ويبين المخطط الآتي (رقم 1) أن المصنع يوجد في قلب الوحدة محيطا بالمكاتب (الاقسام والمصالح والفروع) والمرافق العامة (المطعم ، المصلحة الطبية ... الخ) سواء في شكل بناءات اسمنتية أو في شكل

بناءات مجهزة BARAQUES وما لاحظناه أن المسافة التي تربط بين مركز المراقبة أو الحراسة وباب المصنع لاتزيد عن 12م ، مما يفسر الرقابة الشديدة المضروبة عند دخول الى الوحدة . ويعد مركز الحراسة جسرا بين المحيط الخارجي والمحيط الداخلي للمصنع الذى ينظم وفق قواعد وممارسات أمنية خاصة (تقديم البطاقة ، وضع البادج الانتظار في القاعة و مصاحبة الزائر الى المصلحة أو القسم المرغوب) ، ويتعرض مراقبي او حراس المركز ــ على ضوء الملاحظة ــ الى عدة اصطدامات التي تصل أحيانا الى التهديدات ، حيث حسب ما صرحه لنا احد الحراس بقوله " انني قد هددت عدة مرات بالسجن من طرف اشخاص لهم مراكز عليا في الهيئات الرسمية ، بسبب عدم احترامهم لقواعد دخول الى الوحدة " ولاتشكل هذه الصورة الا جزءا من الاصطدامات اليومية التي تندرج ضمن رفض الخضوع الى القاعد الأمنية المحددة من قبل هيكل الامن والنظافة من مستوى الوحدة ، ضف الى ذلك صورة أخرى تظهر بين الحراس وفئة العمال المتأخرين ، بحيث حسب ما ادلاه لنا احد الحراس بقوله " يصل عدد العمال المتأخرين احيانا الى ثلاثين عاملا في اليوم " .

اذن ، يظهر مجال الوحدة ــ حسب الملاحظة ــ على شكل طوبة ذات توزيع غير عقلاني بسبب ضيق المساحة ، والذى يترتب عنه صعوبات في سير العمل داخل الوحدة (نقل المواد الاولية ، شاحنات التسويق . . الخ) وفي مراقبة القواعد الامنية وأخيرا ، في علاقات العمل بين العمال والادارة .

ــ بنيتها :

يظهر على ضوء نظام الوحدة تقسيما عقلانيا بين مختلف الوظائف التي تقوم بها ، بحيث تضم البنية كل من ادارة واربعة هياكل (STRUCTURE) وستة أقسام (DEPT) و17 مصلحة SERVICE) و41 فرع (SECTION) ولكل منها اداء ومهام على مستوى الوحدة ، واليكم ، صورة عامة عن نظامها الذى يتوزع على الشكل الاتي :

ــ الادارة تضم المدير ومساعده او اعوانه

ــ الهياكل : تضم اربعة هياكل هي كالاتي : هيكل الاعلام الالي ، هيكل تعلم الحرفية ، هيكل الامن والمراقبة ، هيكل مراقبة التسيير .

الاقسام والمصالح :

1) قسم التقنية التجارية الذي يضم

* مصلحة الدراسات والمراقبة
* المصلحة التجارية

2) قسم الانتاج الذي يضم :

* مصلحة الامر بالتنفيذ والبدء بالانتاج
* مصلحة الاجهزة والاضاءة
* مصلحة صنع الاعمدة

3) قسم التقني الذي يضم

* مصلحة التنمية
* مصلحة الدراسات والأساليب
* مصلحة الصيانة
* مصلحة المخبر والمراقبة

4) قسم التموين الذي يضم :

* مصلحة المشتريات
* مصلحة تسيير المخزونات

5) قسم المالية والمحاسبة الذي يضم :

* مصلحة المحاسبة العامة
* مصلحة المحاسبة التحليلية
* مصلحة المالية

6) قسم الادارة والمستخدمين الذي يضم :

* مصلحة تسيير شؤون المستخدمين
* مصلحة الشؤون الاجتماعية والثقافية
* مصلحة الشؤون العامة (1)

بالاضافة الى عدد الفروع (41) التي تتكفل بتنفيذ المهام التي تصدر من قمة الدارج اما عن تنظيم الاتصالات بين مختلف تركيبات نظام الوحدة ، فهو يتم بطريقة تنازلية (TRAMSLEMOME) بحيث تنصب القرارات والأوامر من القمة الى القاعدة معبرة عن " القيادة الموحدة " كمثل الدارج التايلوري .

---

(1) أنظر الملحق رقم (11) يبين نظام الوحدة .

واليكم الشكل الآتي كنموذج ، الذى يبين القنوات التي يمر عبرها الأفراد او القرار ليصل الى التنفيذ .

المديــــر

رئيس قسم الادارة والمستخدميـــن

الأوامـــــر

المصلحة العامة   المصلحة الاجر   مصلحة المستخدمين

التنفيـذ

ـ شكل عن قسم العمال والمستخدميـــن ـ

اذن تنظم الوحدة الانتاجية تبعا لمبدأ الدارج العسكرى التسلسلي الهابط الذى تنضبط فيه الأوامر من المدير الى رؤساء الاقسام ورؤساء المصالح ورؤساء المشغل او الورش والى رؤساء العمال والى رؤساء الزمر أوالفرق فالى العمــــــال .

ـ <u>موقف المسيرين مــن إعادة الهيكلة</u> :

ان المركزية تؤثر في تسيير وتنظيم نشاط الوحدة ، حيث غيابا بالاستقلالية في اتخاذ القرار من بين العوامل المؤثرة في السير الحسن للوحدة ، ويرى أحد مسيرى الوحدة بصدد إعادة الهيكلة بقوله " إنها جاءت لتحديد المسؤوليات ولكشف النقاب عن مشكلات التسيير على مستوى وحدات سونيلاك الانتاجية " بينما يرى عن استقلاليتها في التسيير فرصة للمسيرين الإظهار خبراتهم ومعارفهم قصد انجاز البرامج الانتاجية بصورة فعالة وناجحة . وإذا كان إطار إعادة الهيكلة وسيلة في فرض طريقة علمية وانضباط عمل جديد في المصانع والمؤسسات عبر تنظيم قوة العمل وتدعيم المراقبة والاقتصاد يستقل الانتاج * فإن رئيس قسم الانتاج يرى أن تكامل الوسائل المادية والبشرية هي القاعدة الرئيسية في نجاح مهام الوحدة لكن ، يبدو أن هذا التكامل لا يخلو من بعض التناقضات في تسيير الجانب البشرى الذى يسعى بدوره الى التعبير عن مطالبه الاجتماعية والاقتصادية كأهداف قد تعرقل اهداف ادارة الوحدة أيضا .

---

* ـ وإن لم تقل سياسية أيضا بإعتبار أنها تهدف أساسا الى تمثيل الدولة وتدعيم سلطاتها عن مستوى المصانع والمؤسسات.

فما هي خصائص قوة العمل في الوحدة ـ نوعية النشاط ، السن ، الاقدمية والمستوى التعليمي ـ و مدى ارتباطهما بسمات عينة الدراسة ؟ وكيف يتم تنظيم العمل الانتاجي والصيانتي سواء من الناحية التقنية والبشرية ؟ إنها تشكل احدى الادوات التي تسمح لنا من كشف طبيعة النزاعات السائدة في الوحدة ، أشكالها وأسبابها .

4ـ خصائص قوة العمل في الوحدة :

إن الكشف عن الخصائص السوسيومهنية التي تتميز بها قوة العمل مرحلة ملحة وضرورية في تعريف بنية اليد العاملة على مستوى الوحدة . فإذا كانت أغلب الدراسات تميز اليد العاملة الجزائرية بنقص في التأهيل والتكوين وبغياب التقاليد الصناعية بحكم أصلها وماضيها التاريخي فإن وحدة الاضاءة ـ محل دراستنا ـ قد تقوم أساسا على نفس الاعتبارات السابقة بحكم موقعها الجغرافي وبحكم كيفية توظيف وجذب اليد العاملة نحوها ، واذا كانت الوحدة تتواجد في منطقة صناعية ، وهي اصلا ، منطقة ريفية بسبب المزارع والضيعات المحيطة بها ، فإن تواجد مؤسسات ووحدات صناعية فرصة لانتقال اليد العاملة الريفية نحوها باحثة عن عمل دائم أو موسمي ، رغم انها تسيء الخاصية الزراعية التي تتمتع بها المنطقة .

ومايهمنا اكثر ، هو تحديد الخصائص السوسيومهنية التي يتميز بها عمال الوحدة ، التي تنحصر في مجموعة من المتغيرات ـ نوعية النشاط ، جماعة العمل ، السن ، الاقدمية والمستوى التعليمي ـ المستمدة انطلاقا من الملاحظة المباشرة ...ير الوحدة الشهرية والسنوية وذلك ، بعد مراجعتها وفق اعتبارات منهجية معينة .

جدول رقم (2) يبين توزيع عمال الوحدة حسب جماعة العمل ونوعية النشاط سنة 1985 .

جماعة العمل / نوعية النشاط	التنفيذ	%	التحكم	%	الاطار	%	المجموع	%
الانتاجي	247	43,56%	22	3,88%	6	1,05	275	48,49
التقني	85	14,49%	42	7,40%	9	1,58	136	23,97
الاداري	105	18,51%	36	6,34%	15	2,64	156	27,49
المجموع	437	77,06	100	17,62	30	5,27	567	100%

يظهر من خلال الجدول أن عمال الوحدة يتوزعون على ثلاثة جماعات تمثل المستويات الدارجية ونوعية النشاطات الممارسةعلى مستوى الوحدة وتقدر نسبة العمال المتجمين بمختلف مستوياتهم بـ 48ر50٪ من مجموع العمال العاملين في الوحدة ، وهي تشكل عموما نسبة ذات دلالة غير متوازنة مقابل نسبتي العمال التقنيين والاداريين معا 51ر46٪ ، وبالاخص، اذا أدركنا الوظيفة"الانتاجية " العاطلة للوحدة. اذن ، نتسأل هل يعقل أن نجد ضمن وحدة ما ، غلبة الطابع الاداري والتقني معا على الطابع الانتاجي ؟ إنها تعدّ ظاهرة من الظواهر التي تعيشها المؤسسة الصناعية الجزائرية في هذا المجال ، ولاسيما أن تضخم القطاع الثالث قد أثر بدرجة كبيرة في انتقال نسبة كبيرة منهم الى الوحدات الانتاجية ، وتسيطر جماعة التنفيذ كميا على جماعتي التحكم والاطار بنسبة 77٪، وهي تمثل نسبة كبيرة مقابل التحكم والاطار 18٪ و5٪ ، وتنحصر جماعة التنفيذ في النشاط الانتاجي بنسبة 44٪ تقريبا ، وهي دون شك ذات دلالة هامة ضمن المصلح خاصة والوحدة عامة .

نتيجة جزئية : سيطرة جماعة التنفيذ كميا عن التحكم والاطار ، وبروز اختلال ـ كميا ـ في ضعف نسبة العمال المتجمين مقابل العمال التقنيين والاداريين بمختلف المستويات

فما هو الحال بالنسبة للسن ؟ وما هو متوسط السن لقوة العمل ؟

جدول رقم (3) يبين سن عمال الوحدة حسب جماعة العمل

جماعة العمل / فئات السن	I		II		III		المجموع	
أقل من 20	7	٪1ر20	—		—		7	1ر20
21 ـــ 30	133	٪22ر86	41	7ر04	4	0ر68	178	30ر58
31 ـــ 40	249	٪42ر78	55	9ر46	23	3ر95	327	56ر19
41 ـــ 50	26	٪4ر46	12		3		41	7ر04
51 فما فوق	29	٪4ر99	—		—		29	4ر99
المجموع	444	76ر29	108	18ر56	30	5ر15	582	

أن مجموع عمال الوحدة يقدر بـ 582 عامل ، بينما لا نجد في الجدول رقم (2) الا العمال الذين يمارسون فعليا على مستوى الوحدة،أما العينة المتبقية التي تقدر بـ15 عاملا ، فإن غيابها يرجع الى الانتداب أو الوطنية او تكوين . . الخ .

يكشف التوزيع العشاري للسن أن فئة 31ــ 40 سنة تحتل أكبر نسبة بـ 56٪ ، وتليها فئة 21ــ 30 سنة بنسبة 31٪ تقريبا بمختلف المستويات الدارجية وكلما انتقلنا الى فئة سن أعلى ، كلما قلت نسبة فئة السن العاملة ، وكما يتضح ذلك في الجدول . وفي هذا الاطار أرتأينا توزيع فئات السن الى حدين بحيث يتعلق الأول من أقل من 20 سنة الى 31 ــ 40 سنة ، والذي اطلقنا عليه بعد صغر السن العاملة ــ علما أن حد الشباب يتوقف على ضوء بعض الباحثين في السن 35ــ بينما من الفئة 41 فما فوق ، فأطلقنا عليه بعد كبر السن العاملة ، ويندرج التوزيع السابق ضمن الافتراض الذي يبرز دور وأهمية السن في اختلاف المواقف والرؤيا في العمل ومحيطه المادي والاجتماعي

واذا كانت بعض الدراسات قد اشارت الى الازدواجية النزاعية فيما يخص السن ــ شباب وشيوخ ــ داخل المؤسسات والمصانع ، فإننا نذهب الى القول بأن هذه الازدواجية لاتظهر بهذه الصورة فقط بل قد تتظاهر في واقع الممارسات بين العمال على أساس اختلاف السن أي أن صغر السن العاملة قد تكون أكثر مقاومة ونزاعا من كبر السن العاملة داخل المؤسسات والمصانع أم العكس .

وتقدر نسبة الحد الأول بـ 88٪ ، وهي تشكل نسبة كبيرة مقابل الحد الثاني 12٪ ، مايدفعنا القول أن الوحدة تضم قوة عمل حية مازالت تتمتع بقدرات وطاقات هامة في الانتاج . وبما أن نسبة جماعة التنفيذ أكبر من الاشراف فإن فئات السن المنفذة تقدر بـ 76٪ منها 66٪ تنتمي الى الحد الأول ، ومقابل 17٪ من جماعة التحكم ، أما فيما يخص جماعة الاطار ، فأعلى نسبة تتمركز في نفس الحد وهي الفئة 31ــ40 سنة بـ 4٪ تقريبا .

نتيجة جزئية : تمركز اغلبية العمال في فئتي السن (21ــ30) و(31ــ 40) ، وضعف في توظيف وتدريب العمال أقل من 21 سنة ، وباعتبار ان نسبة كبيرة من فئة (31ــ40) ، حسب البيانات الاحصائية الحالية ــ ستنتقل الى فئة سن أعلى (41ــ50) ، فهذا سيؤثر بطبيعة الحال في تجديد قوة العمل ، اذا ما افترضنا أنه كلما زاد سن العامل ، قلت طاقة وجهوده في العمل ، اذن ، يتشرط تجديد وتحضير قوة عمل شابة تعوّض جهد كبر السن العاملة .

جـدول رقـم (4) يبين ألاقدميـة عمـال الوحدة حسب جماعة العمـل

جماعة العمل / الاقدمية	I		II		III		المجمـوع	
أقل من سنـة	63	10,82	19	3,26	3	0,52	35	14,60
1 ــ 2	65	11,17	15	2,58	6	1,03	86	14,78
3 ــ 5	88	15,12	13	2,23	02	0,34	103	17,69
6 ــ 10	144	24,75	24	4,12	12	2,06		30,93
11 ــ 15	61	10,48	25	4,29	5	0,86	91	15,63
16فما فوق	23	3,95	12	2,06	2	0,34	37	6,35
المجمـوع	444	76,29	108	18,56	30	5,14	582	

إذا كـان متغير السـن قد بيّن لـنـا فئـة العمـال الاكثر تـواجـدا في الوحـدة ، فـإن الاقدميـة ستـحـدد لـنـا ــ حسب جماعـة العمـل ــ تـوزيـع فئـات الاقدميـة المقضيـة في الوحدة.وتشكل الفئـة مابيـن ــ 6 ــ 10 سنوات إحدى الفترات الهـامـة التي عـرفت إقبالا للعمـل على مستوى الوحدة ــ مابيـن 1976 و1980 ــ وهـي بمثابة توسيـع لنشاطات الوحدة بحيث شـهدت ترميمـا لورشتـي السباكـة والـتـحـذيـب (FONDERIE ET EMBOUTISSAGE) ، وتوسيـع ورشـة اللحـامـة بطريقـة لاتضمـن كـل الشـروط الأمنيـة في العمـل ، بينمـا الفئـة الاولـى والثانيـة معا تصـل نسبـة (29 ٪) الفئة المذكورة سابـقـا (31 ٪)، ويرجـع تـقارب النسـب الـى عـدة أسباب نـذكـر منها مـايلـي :

ــ ارتفاع نسبـة تسـرب العمـال في سنـة 1984 20,28 ٪ من مجموع عمـال الوحدة 557 عـامـل .

ــ قـيـام بمشـاريـع انجازيـة خـارج الوحدة أي انشـاء أعمـدة الاضـاءة وتجـهيـز الطرق بالاضـاءة العموميـة ممـا كـان يقتـضي تعويـض نسبـة التسـرب بواسـطة توظيـف نسبـة معتبـرة لانجـاز المشاريـع في أقرب وقت ممكن .

وتحتل الفئـة 11 سنـة فمـا فوق بمختلف المواقع الدارجيـة نسبـة معتبرة تقدر بـ 22 ٪ ، ومنها نجـد بعض العمـال الذيـن عـايشـوا التـطـور التاريخي للوحـدة منـذ نشـأتها الـى وقتنـا الحـاضـر ــ نشير أن هـذه الفئـة من العمـال قـد سمحت لنـا بتصـويـر الماضي التاريخـي للوحدة من جوانب شـتى ، وخـاصـة ، فيمـا يتعلـق باضـراب 1979 ــ دون أن ننسى أيضـا الفئـة 3 ــ 5سنوات التـي تلـي مبـاشـرة فئـة 6 ــ 10 سـنـة عـددا ونسبـة .

ودون شك ، لن متغير الاقدمية قد يتيح لنا الفرصة في اظهار فئة العمال الذين قضوا فترة طويلة في احدى جماعات العمل الثلاث دون ترقية دارجية ويظهر الجدول أن نسبة جماعة التنفيذ التي تجاوزت 16 سنة فما فوق تشكل نسبة معتبرة مقابل عمال التحكم الجدد (من الفئة الاولى الى الثالثة 3 %) تقريبا ولوأن فرص الترقية تقوم أساسا على بعض المقاييس كمثل الشهادة والمعارف المكتسبة في العمل ... الخ) لكن ، هذا لايجعلنا أن نتسأل عن هذه الفئة بالذات التي أبرزت بحضورها " غياب فرص الترقية " ، وهم ينتمون - الاغلبية - الى قسم الانتاج .

نتيجة جزئية : تعتبر نسبة 53 % من العمال الذين تزيد مدة أقدميتهم عن ستة سنوات فما فوق ، متغيرا معتبرا في معرفة مدى استمرار ارتباطهم بالوحدة وتنظيمها ، لأن اذا كانت مدة الخدمة في العمل او الاقدمية تسمح للعامل بالاندماج - دون تحديد طبيعة مواقف العمال الاندماجية - تدريجيا ضمن التنظيم وفي معرفة دواليب تسييره ، فإن الاقدمية قد تؤثر بدورها في سلوكات العمال ، وخاصة ، عند بروز وضعيات نزاعية أي أن العامل القديم قد يختلف موقفه في وضعية نزاعية ما عن العامل الجديد أو العامل ذوي أقدمية قصيرة .

جدول رقم (5) يبين مستوى تعليم عمال الوحدة

فئات مستوى التعليم / التكرار	التكرار	%
دراسات عليا	10	1,71
شهادة بكالوريا	7	1,20
ثانوي	73	12,54
متوسط	134	23,02
ابتدائي	147	25,25
أمي	211	46,23
المجموع	582	%100

إذا كنا قد أظهرنا صورة عامة بعض خصائص عمال الوحدة في الجداول السابقة، فإنه ينبغي تدعيمها بمتغير المستوى التعليمي الذى سيساعدنا على معرفة الاطار التعليمي السائد في الوحدة. وإذا تعودنا أيضا على عرض الجداول باستخدام متغير جماعة العمل، فإن هذا الاخير – الجدول – لايقدم لنا هذه الفرصة لأسباب مستقلة عن ارادتنا، ومهما يكن، فإنه لايقلص من حدة الظاهرة المنتشرة بنسبة 46٪ والمتمثلة في الأمية، بحيث تمس مختلف العمال المنفذين وعمال السند التقني حسب ماصرح لنا. أما عن ذوى الشهادات العليا كالبكالوريا والدراسات العليا " المهندسين " فإنهم يمثلون نسبة تقدر بـ 3٪ مقابل 5٪ من مجموع اطارات الوحدة، بالاضافة، الى العمال ذوى المستوى الابتدائي الذين يحسنون نوعا ما القراءة والكتابة، فإنهم يحتلون المرتبة الثانية بعد " دون المستوى " بنسبة تقدر 25٪. وأخيرا، نعتقد أن نسبة ضعيفة ومحدودة من المستوى الثانوى والمتوسط يمثلان جماعتي التحكم والاطار بمختلف النشاطات المبذولة " الانتاجية، التقنية والادارية "، لأن العدد الاجمالي للمستويين يفوق العدد الاجمالي لجماعتي التحكم والاطار " 133 عامل ".

<u>نتيجة جزئية</u> : مواقعهم انتشار ظاهرة الامية على مستوى الورشات الانتاجية، وتمتع بعض الاطارات او المسيرين بخبرات مهنية دون شهادات تبرر مواقعهم الدارجية على مستوى التنظيم.

إذن، تساهم بعض المؤشرات والمتغيرات كمثل الاقدمية والسن والمستوى التعليمي – رغم وجود نقص في البعض منها كمثل الحالة العائلية – في تحديد السمات العامة لعينة الدراسة، لأنها تعبر عن الملامح الرئيسية التي تتميز بها قوة العمل على مستوى تنظيم الوحدة، وإذا كانت مهام الوحدة " انتاجية " اكثر من المهام الأخرى، فإن توزيع قوة العمل على مختلف النشاطات الموجودة لاتقوم على أسس مضبوطة وعقلانية، ذلك لأسباب تعود الى الاختلال بين الحاجة للايدى العاملة " التخطيط " والتنبؤات التقديرية في عملية التوظيف، وان تفوق نسبة العمال الاداريين والتقنيين بمختلف المستويات الدارجية على العمال المنتجين، وبرغم البعد الوظيفي الانتاجي للوحدة.

فإنه يعمق الاختلال السابق ، والأهم أكثر ، أن مسيري الوحدة يرسمون بعض القواعد في توظيف العمال ، بحيث اذا كانت القرابة تشكل قاعدة جوهرية في التوظيف .

– ملاحظة مستمدة من فرع تحضير ودفع الأجور بحيث أكد لنا رئيس الفرع أن سجلات العمال تتضمن على الغالب ثلة تزيد عن 10 عمال بالنسبة للقب الواحد – فإنها تقلص من فعالية العلاقات الاجتماعية بين العمال الى درجة انها تكبح الاحتياجات والمطالب. إنه الشيء الملاحظ عند المقابلات الأولية بحيث يرى الأغلبية أن الوحدة قائمة على " شبكة من العائلات " تنظم سير الوحدة وفق مصالحها الخاصة .

وتكشف لنا البيانات ، تمركز العمال بين فئة (21 – 40) سنة بنسبة 87٪ ومنها 56 ٪ من فئة (31 – 40) سنة ، مما يدل – حسب النتيجة الجزئية للجدول رقم (3) – نوعا ما على غياب سياسة تدريب وتكوين عمال أقل من 21 سنة التي ستسمح بتحضير قوة عمل شابة تعوض جهود كبير السن العاملة في المستقبل – بسبب طبيعة العمل الشاقة في المصنع .- وضمن السياق ، تختلف نظرة المسيرين عن تصورنا السابق ، لأنهم يعتقدون أصلا " أن فئات العمال الشباب أقل انضباطا واحتراما في العمل وأكثر نفورا ومقاومة " ، هذا الاعتقاد ، الذى يؤثر عند التوظيف بمتغير السن لأنه مرتبط أكثر بالانضباط لدى مسيرى الوحدة ، كما ان فقدان متغير الحالة العائلية في البيانات السابقة قد أثر عموما في تدعيم الخصائص العامة للعمال ، لأن المقابلات الأولية أيضا ابرزت ان المسؤولية العائلية أى العمال المتزوجين أقل احتجاجا واصطداما ، وأكثر انسجاما في وسط العمل لأسباب متعلقة أكثر بأسرتهم والشروط الاجتماعية .

وتشكل شبكة نقل عمال الوحدة دائرة شعاعها يزيد عن 100 كلم ، تجوب جنوب وشرق وغرب المصنع بواسطة شاحنات تضمن هذه الحركة ، وتقدر نسبة العمال الذين ينتقلون لمسافة أقل من 12 كلم بـ 81٪، وهي نسبة كبيرة مقابل الذين ينتقلون لمسافة تتراوح ما بين 12 و20كلم (17٪) وما بين 50 كلم وأكثر (2 ٪)، وهي تعد مسافات بدون شك لها انعكاساتها على العامل ، وبالاخص ، لدى الفئة الاخيرة التي تقطع أكثر من 100كلم ذهابا وإيابا .

اذن ، ضمن هذه الخصائص العامة لعمال الوحدة ، ماهي السمات التي تتميز بها عينة دراستنا ؟ .

5 ـ السمات العامة لعينة الدراسة

لقد قدمنا سابقا الملامح الرئيسية لعمال الوحدة عبر مجموعة من المتغيرات كنوعية النشاط وجماعة العمل والسن والاقدمية والمستوى التعليمي ، ولقد مكنتنا بالقاء ضوء كاشف عن تميكل هذه من الجانب السوسيومهني وباستخلاص بعض النتائج العامة ولعل هذه الاخيرة ، أو البعض منها ، ستتطابق مع سمات عينة الدراسة . وفي هذا الاطار ، نمهد عينة دراستنا بمجموعة من الجداول التي تضم نفس المتغيرات السابقة عدا متغير الحالة العائلية الذى لم يستغل سابقا لأسباب احصائية مفقودة على مستوى ادارة الوحدة ، كما نلفت انتباهكم ، أننا فضلنا ارجاع الجداول الى الملحقات والاكتفاء بالبيانات المتضمنة حتى لا نصبغ الدراسة .

الأقدمية :

وأيضا أن عمال الوحدة موزعون الى قسمين حيث ينطلق الأول من أقل من سنة الى خمسة (5) سنوات بنسبة تقدر 47٪ ، والقسم الثاني ، من ستة (6) سنوات الى 16 سنة فما فوق بـ 53٪ . ويتوزع كل قسم بدوره الى ثلاث فئات بحيث تشكل ما بين 6 ـ 10 سنوات أكبر نسبة للعمال القدامى على مستوى الوحدة ، أما فيما يتعلق بأقدمية العينة ، فإننا ارتأينا توزيعها الى اربع فئات (أنظر الجدول رقم (5) الملحق رقم III) بحذف العمال أقل من سنة وضم العمال القدامى ذوي 16 سنة فما فوق الى الفئة 11 سنة ، وبالتالي كانت النسب متقاربة بين جماعة العمال المنفذين " 24٪ تقريبا ، 23٪ " عدا الفئة ما بين 3 ـ 5 سنوات كانت تقدر بحوالي 29٪ .

أما بالنسبة لجماعة التحكم ، فإن الشيء الملاحظ هو تمركزهم في الفئة 11 سنة فما فوق بنسبة 45 ٪ مقابل 22 ٪ مرتان و11٪ ويدل هذا التفاوت نوعا ما على مدى أهمية مدة الخدمة في العمل من حيث الترقية الداخلية لأنه اتضح غياب عمال التحكم الذين يشرفون على المنتجين المنفذين في فئتي (1 ـ 2) و (3 ـ 5) سنوات إذن ، قد يتضمن التفضيل للاقدمية فرص الترقية والتنقل الى المناصب ذات الأجور المرتفعة نوعا ما ، ولو أنها تقتضي شروط معينة كاكتساب مؤهلات فكرية وعملية وفي هذا السياق ، أظهرت الفئة التي تزيد عن 11 سنوات فما فوق نفورها ازاء نظام الاقدمية بسبب غياب فرص الترقية وإذا كانت أقدمية عينة دراستنا متقاربة النسب ، فإنها قد تتيح لنا معرفة مواقف العمال كل فئة ازاء التنظيم السائد ومدى درجة .

ارتباطها به ، لأننا قد نجد اختلافا بينهم كتلك التي تكشف عداوتها و سلوكاتها اللاندماجية أو تلك التي تتفاعل ايجابيا معه مبرزة مدى تعلقها واهتمامها بأهداف التنظيم والى جانب هذه ، فما هو الحال بالنسبة لمتغير السن ؟ ألا يمكن القول أن كل فئة أيضا قد تتميز بخصوصيات معينة ؟ .

السن :

إن التوزيع العشاري لعينة فئات السن العاملة قد أظهرت تمركز العمال في الفئتين (20 ـ 30) و (31ـ40) سنة ، وهو يماثل التوزيع السابق لمجموع عمال الوحدة ، بحيث لاحظنا أن أغلبية العمال 88٪ تنحصر في الفئتين السابقتين ، مما يدفعنا القول أن عينة دراستنا تميل أكثر الى صغر السن العاملة بنسبة 70 ٪ مقابل 30٪ من فئات العمال الاكبر من 41 سنة ، ولقد حذفنا فئة أقل من 20 سنة من عينة دراستنا لانها ضعيفة نسبة مقابل الفئات الأخرى ـ 7 من مجموع عمال الوحدة ـ وبهذا ، يضم جدولنا أربع فئات بدلا من خمسة (انظر الجدول رقم (4) الملحق II).

غير أننا بحكم أثر متغير السن في ظهور سلوكات نزاعية في وسط العمل وبحكم اختلاف الرؤيا والنظريين كبر وصغر السن العاملة ـ نزاع الأجيال في الوسط الصناعي ـ ، فلقد لجأنا اليه قصد تبيان فيما اذا كانت فئات كبر أم صغر السن العاملة اكثر مقاومة ضد التنظيم ، وذلك ، على ضوء الطرق والممارسات العنيفة المستخدمة في وسط العمل .

الحالة العائلية :

نلاحظ من الوهلة الأولى أن نسبة العمال المتزوجين سواء في جماعة التنفيذ أو التحكم تحتل المقام الاول بنسبة 72 ٪ ، وهي تثبت نوعا ما المسؤولية العائلية المذكورة سابقا عند التوضيف بمأن جماعة التنفيذ اكثر عددا سواء في المجال الانتاجي والتقني والاداري فبطبيعة الحال ، تكون نسبة المنفذين المتزوجين أكثر (أنظر الجدول رقم (5) الملحق رقم (II)، ولاسيما المنتجين منهم .

أما العمال العزاب بـ 18٪ ، فإن جلهم عدا واحد ينحصرون في جماعة التنفيذ وبنسب تكاد تكون متقاربة لكن ، قد يتسأل البعض عن الفائدة من تقديم متغير الحالة العائلية للعمال ، اذ الفائدة تكمن في معرفة ما اذا كانت السلوكات المطلبية متشابهة أم مختلفة بين الفئتين ، وما اذا كانت شروط العمل المادية تؤثر اكثر

العمال العزاب أو المتزوجين ، وما اذا كان العمال العزاب أقل او اكثر مقاومة من العمال المتزوجين انها سلسلة من التساؤلات التي تبحث عن اجابات وتحليلات في هذه الدراسة .

المستوى التعليمي :

يلاحظ أنه كلما انتقلنا الى مستوى تعليمي أعلى بالنسبة لجماعة التنفيذ كلما انخفضت نسبة العمال وتحتل نسبة الأمية بين المنفذين مكانة معتبرة تقدر ب 38 ٪ ، وهي تعبر عن مدى انتشار هذه الظاهرة في أوساط العمال ، وخاصة ، عند العمال المنتجين المنفذين أما فيما يخص جماعة التحكم ، فهي بعيدة عن كل تعليق لانها تكاد تكون مفقودة في عينة دراستنا لكن ، هذا لايعني أنها غائبة في وسط العمال المشرفين بل هي موجودة وبنسب أقل من المنفذين أما الفئة التي تحسن نوعا ما القراءة والكتابة " الابتدائي " فهي تلي مباشرة الفئة الأولى بنسبة 32 ٪ لجماعة التنفيذ و44 ٪ لجماعة التحكم ، مع نسبة كوسيط بين " دون المستوى " و " مستوى متوسط " الذى قد يتطلب منا الحذر والاحتياط في معرفة صحة أجوبة الانتماء الى مستوى معين ، لأن عينة من المستوى الابتدائي قد تميل الى الفئة الأولى " أمية " وبالتالي قد ترتفع نسبة الأمية في عينة دراستنا ـ لقد حددت ب 46 ٪ على مستوى الوحدة ـ تتقارب نسبة فئتي المتوسط والثانوى معا مع نسبة مجموع مستوى جماعتي التنفيذ والتحكم الابتدائي 34 ٪ ، ويرجع ذلك ـ حسب اعتقادنا اما الى ضعف الارتباط بين العلم التعليمي والعنصر التقني أو التكنولوجي في المصنع الذى لايتطلب مستويا تعليميا عاليا لتنفيذ المهام المجزئة بل مجرد تعلم بعض الحركات في مكان العمل، والتعود على استخدامها باستمرار حسب أهداف الجهاز الانتاجي ، أم الى اسلوب التوظيف الذى لا يرتكز كثيرا على هذا المتغير بل على متغيرات أخرى ذكرنا جزءا منها سابقا واذا كان الامر يتعلق بالنشاط الانتاجي ، فهل يختلف الوضع بالنسبة للنشاط التقني والادارى أم لا ؟ حسب البيانات الواردة (انظر الجدول رقم (6) الملحق رقم (11) ، فيمكن القول أن الوضع يختلف نوعا ما لان ثلثي تقريبا ـ من جماعة التنفيذ " التقني والادارى " تنتمي الى المستوى المتوسط والثانوى ، ويصف أيضا ... من جماعة التحكم " التقني والادارى " تنتمي الى ...

المستوى السابق ويعود السبب حسب اعتقادنا الى اختلاف طبيعة العمل في هذا المجال والى المهام المناطة لعينة الدراسة ، بحيث اشرنا سابقا عند تعريف العينة أن جزء من جماعة الاداريين المنفذين ينتمون الى الشؤون العامة والشؤون الاجتماعية والثقافية .

إذن ، ألا يمكن اعتبار متغير المستوى التعليمي كمتغير يؤثر بدوره من عدة جوانب كعدم القدرة في متابعة ما يظهر على الصعيد الاعلامي التنظيمي ضمن الوحدة حول قرارات أو مشاركات ترفيهية وتطوعية معينة ولو أن الاتصال الشفهي اكثر شيوعا بين مختلف الفئات العمالية حسب ما لوحظ في الميدان -

لكن ، ما جوهر المستوى التعليمي في دراسة نزاعات العمل ؟ إن البادرة الاولية تكمن في الاعاقة التي قد يشكلها في تتبع العامل خلافه مع ادارة الوحدة ، وخاصة ، اذا تطلب الأمر اللجوء الى صياغة شكاوى وتوفير وثائق وأدلة ماتثبت صحة أقواله من موضوع نزاع ما ولو أن الحديث يرتبط خصوصا بتلك النزاعات التي تنتقل من داخل الوحدة الى خارجها - المفتشية - فقد سجلنا أثنى عشرة حالة (12) بالنسبة لسنة 1985 التي مرت عبر المفتشية دون بلوغ الى اتفاق يرضي الطرفين مما اضطرا اللجوء الى التحكيم حسب رئيس فرع قضايا المنازعات الادارية (CONTENTIEUX) الذى يعد مصدرا لهذه المعلومات ولقد سمحت لنا المقابلة حصر أسباب النزاع وكيفية حله .

" كانت الوحدة تقوم بانجاز بعض المشاريع الخاصة بانشاء أعمدة الاضاءة العمومية الى جانب صنعها ، تلك المشاريع التي كانت بحاجة الى أيدى عاملة في سنة 1984 ، مما دفعت ادارة الوحدة الى توظيف عمال موسميين متعاقدين (ثلاثة (3) أشهر)، هذا العقد الذى كان بدوره قابل للتجديد عند انتهاء مدته لكن ، يبدو أن المتعاقدين لم يلجأوا الى تجديد العقد بسبب تجاهل هؤلاء لمثل هذه الاجراءات القانونية ، مما أدى الى بروز النزاع عند انجاز تلك المشاريع - تعد مصدرا لمدخول لابأس به بالنسبة للعمال ككل من حيث توزيع الارباح والادارة من حيث تنظيم الميزانية المالية - بحيث اتخذت الادارة عدم تجديد العقد كذريعة لعدم دفع الأجرة مقابل شهرين من العمل ، مما جعل هؤلاء يحصلون في النهاية على شهر فقط بدلا من شهرين حسب رئيس فرع قضايا المنازعات " .

ولعل الحديث عن هذا النوع من النزاعات " الجماعية" الذي يمر عبر قنوات مؤسسية سلمية" المفتشية والتحكيم ، يختلف عن النزاعات الاخرى بحيث الوضعية القانونية لهؤلاء العمال لم تسمح لهم الحصول على حقوقهم بصورة كاملة لأن مصدر النزاع قانونيا " انتماء عقد غير محدد " مما يجعل ادارة الوحدة في موقع قوة على غرار الطرف العمالي واذا كان يتميز النزاع السابق بعدم تساوي القوة في اللجوء لأن العمال لن يستطيعون استخدام أية طريقة عنيفة كالاضراب مثلا ، فان التسوية الوحيدة لهم هي اللجوء الى الاجهزة الخارجية ولا غير .

ومما سبق ، سنحاول الآن وصف تنظيم العمل في المصنع لعله يبرز لنا بعض أشكال وأسباب النزاعات التي تنشب في وسط العمل .

ثانيا: وصف تنظيم العمل في المصنع

أ/ البنية توزيع الورشات والمناصب في المصنع

إذا كان يخضع توزيع مجال مناصب العمل في الورش الى العقلنة التقنية العملية للعمل ، فان مجال الخمسة ورش الانتاجية الموجودة في المصنع تتوزع على أسس غير عقلانية لأن ضيق المساحة والتفكير في توسيع ورشة اللحامة في الثمانينات لتدبيرا انتاجيا اكثر منه أمنيا وصحيا للعمال المتجين ويتوزع المصنع الى خمسة ورش وهي كالاتي :

—	ورشة صنع الأعمدة	CANDE LABRES
—	" اجهزة الاضاءة	APPAREILS LUMINAIRES
—	" تركيب اجهزة الاضاءة	MONTAGE APAR LUMI
—	" المساطير	REGLETTES
—	" السباكة	FOUDERIT

وتظهر الورش في التوزيع التنظيمي كمجموعة من المصالح التي تضم رئيسا للمصلحة وعددا من عمال التحكم وتعد مصلحة أعمدة الاضاءة — حسب التوزيع التنظيمي — من المصالح الرئيسية في المصنع لأنها من جهة تتكون من ثلاث ورشات — البدء ، اللحامة ، الاتمام والدهن — التي تبدو في رأينا مجرد مراحل من عملية العمل ، وكأساس في النشاط الصناعي من جهة ثانية وتقوم عملية العمل على أساس سلسلة منظمة وفق قواعد عقلانية لكنها ، " كلاسيكية " حسب تعبير رئيس قسم الانتاج ، لأسباب تقنية تعود الى قدم بعض الآلات الموجودة سواء في بداية السلسلة — آلات القطع

PRESSE أو في نهايتها ، وأسباب بشرية تعود الى شدة تدخل العمل اليدوي على مستوى الورشات الثلاث .

واذا كان توزيع الورش يخضع الى العقلنة التقنية ، فإن التحكم في لعبة توزيع المناصب على العمال لاترتبط بكفاءات العمال فقط ، وخاصة ، في ورشتي صنع الاعمدة واللحامة ، بل بقاعدة الإنضباط أيضا — التي تتحدد وفق بعض المتغيرات كمثل الأقدمية في العمل والمسؤولية العائلية والتفاعل الايجابي مع الجهاز الانتاجي ، إذن ، توزيع مناصب العمل الاستراتجيية سواء في بداية السلسلة أو وسطها كمثل منصب المقطع والمثني واللحام تخضع الى المتغيرات السابقة ، مما " يجعلنا نرى مناصب العمل كتعبير عن أمكنة وضيفية تضمن توزيع العمال حسب شروط الجهاز الانتاجي فقط ، بل كأمكنة انضباطية التي تسمح من معرفة تواجد أوغياب كل عامل ومراقبة سلوكه في العمل ولهذا ، فإن معايشة العامل مع منصب ما الذي يمثل مكانا وآلة ووسطا قد يتعرض الى عملية التنقل حسب تصريحات بعض العمال المتجسين ، ومنها ما أدلى احد اللحامين بقوله لنا " إن المصنع عبارة عن شبكة من النظرات المحسوبة والمتبادلة بين الذين ينجزون والذين يراقبون " تلك النظرات الانضباطية التي أبرزت أن الوعي الفردي لطبيعة العلاقات الدارجية في المصنع تمر دائما عبر نزاعات فردية دارجية أحيانا كعدم الامتثال للأوامر ورفض العمل في المنصب .

أ — المجال وتنظيم العمل الانتاجي

1— من قلب المصنع " ورشة صنع الأعمدة " الى :

تشكل ورشة صنع الاعمدة العمود الفقري في تنمية وتقدم الوحدة ، وهي احدى الورشات التي تحتل مجالا واسعا مقابل الورشات الأخرى ، وكمصدر وجود ورشات أخرى كمثل ورشة أجهزة الاضاءة وورشة تركيب هذه الاجهزة. وتقدر نسبة العمال المتجسين في هذه الورشة ب 28 % مقابل %49.5 من العمال المتجسين على مستوى الوحدة. ويمر صنع المنتوج عبر مراحل متسلسلة تتدرج ضمن عملية العمل عامة — البدء DEBIT

وهي عصب أو محرك المنتوج لأنها في بداية السلسلة ، وتضم منصبين اساسيين هما " التقطيع والثني " ... PLIAGE ...

الاختيار الانضباطي على هذين المنصبين - كما أشرنا سابقا - الى إقامة تفاعل ايجابي بين منفذي المناصب ومشرفي الجهاز الانتاجي ، والى ابعاد كل المخاطر عن هذين المنصبين سواء أكانت تقنية - تعطيل الآلة أو توقيفها - أو بشرية - الخفاض وتيرة العمل أو توقف عن العمل - خوفا من انعكاسات الاختيار السيء الذي يمكن أن يعرقل الانتاج ، لأن أي توقف في بداية السلسلة يعني التوقف الكلي للصنع أو المراحل التالية .

- التجميع ASSEMBLAGE واللحامة SOUDURE

تتم عملية الانتقال من البدء الى التجميع بواسطة التدخل اليدوي لأنه يصعب تشحين الصفائح براضمة الاثقال لسبب ضيق المجال ، وبعد التجميع البدئي لصفيحتين ذات الشكل المخروطي من قبل العمال البسطاء أو عمال الشحن * ، وبعد تحضير الصفيحتين من طرف المجمع نهائيا ، يأتي دور اللحامة بمختلف أشكالها ** وهي تعد كورشة ثابتة ، تضم الى جانبها عددا من المناصب الخاصة بتقليع لوازم أو توابع العمود كالصفيحة القاعدية "PLAQUE DE BASE" والطرف الفوقي لتثبيت أجهزة الاضاءة "CROSSE" ، بالاضافة الى عدد من عمال التشحين الذين يهتمون بنقل هذه التوابع اللازمة لصنع العمود في صورته أو شكله النهائي .

ويتوقف عمل اللحامة ، وخاصة الكهربائية منها ، على عمال ذوي خبرات مهنية تتجاوب مع المتغيرات السابقة ، ذلك ، قصد ضمان الانضباط العام في العمل ولقد أدلى أحد رؤساء الفرق في اللحامة عن اضراب 1979 بقوله "لقد انطلقت إشاعات تنظيم الاضراب في ورشة اللحامة ، وهي أول اضراب يستعين العمل قصد المطالبة بتعديل الأجور وتوزيع الارباح "، مصايقت

---

* لا يميز المشرفون بين العطل البسطاء وعمال التشحين والتفريغ ، ولو أن كل مصطلح يتميز بسمات ومهام محدودة .

** تأخذ اللحامة شكلان هما كالآتي :

- اللحامة بواسطة استخدام بانئة نارية شبه اوتوماتكية " CHALIMEAU " ، وتضم خمسة لحامين وخمسة مجمعين ، ويتميز هذا المنصب بالتناوب في العمل أحيانا بين كل من اللحام والمجمع بغية تقليص الملل والروتين اليومي .

- لحامة توابع عمود الاضاءة ، وتضم ثمانية عمال اللحامة وأربعة لتقليع اللاوازم الخاصة للعمود .

أهميـة المتغيرات السابقـة بالنسبة لمسـ... عمال الانتـاج مراجعة

موقـع اللحاميـن ضمـن عـمـلية العمـل ، وضمـن هذا السياق ، فإن الطرق الادارية المضادة فـي مواجـهة الاضراب قد أبرزت فعاليتها بحيث حسب رئيس الفرقـة المذكور :

" لقد تم تحويـل عـددا كـبير مـن اللحاميـن عـبر الورشـات الانتاجيـة بعد اضراب 1979 " ، وهـي إحدى الطرق المستخدمـة لمحاولة فك صفـوف عمـال اللحامة وعـزل المثيريـن قصـد السـهر على السيـر الحسن للحامـة وإخفاق أيـة محـاولـة في المسـتقبـل .

الإتـمـام "FINITION"

يختـلف الانتقـال عـن العمليـة السابقـة بحيث تتم هـذه الاخيرة خـارج المصنع أي في المجـال الهوائي الخـارجـي (أنظر المخطط السابق) ، وتضـم عمـليـة الاتمام مجموعـة من المناصب قبل الوصول الى الدهن ، وهـي الشحـن والسحـق (MEULAGE) و التقـويـم (DRESSAGE) واللولبـة (TARAUDAGE ـ المقصـود باللولبـة هـو ثقب بشكل لولبي قصد تثبيت أجهزة عمـود الاضاءة ـ ويعود سبب الاختـلاف الى ضيـق المجال الذي يشكـل بدوره مركزا لتراكـم الاعمـدة ـ تقدر أطوال العمود بـ 3 متـر و 14 متر ـ فـي المجـال الخـارجـي وخـطرا في وقـوع حـوادث العمـل بين منصب السحق والشحـن وبيـن الشحـن والسحـق . كمـا أن انتشار الضوضاء في المجال الهوائي يشكـل خـطرا ومشكـلـة دائمـة على مستوى الوحدة . ويشيـر المكتب الدوائي للعمل في هذا الاطار " . . . ان المعايير السمعيـة المحددة يجـب أن لا تتجاوز 85 ديسبـال لـ 8 سـاعـات عـمـل "(1)، هذا الضوضاء الذي يعدّ بمثابة أذيـة هـامـة معيـقـة في الوسـط الصنـاعي بحيث اذا كانت المعطيـات الراهنة لاتتعلـق الا ببعض المناصب كالسحـب والقرضـة واخـراج من القالـب (DEMOULAGE) والتحـديـب (EMBOUTISSAGE) والقطـع (TRONCONNAGE)، غـير أنها تجـاوزت المعيار المحدد حسـب الطبيـب ومـشـرفي الأمـن الصنـاعي فـي الوحـدة ، ولـهذا ، نعتقد أنـه ينبغي أو يجـب تبني استراتجيـة معيـنـة فـي ادمـاج عمليـة محاربة الضوضاء في المشروع الصنـاعي سواء عـند شراء التجـهيزات أو الالات التكنولوجـيـة أو تحـويـل الأدوات التقنيـة المسـتخـدمـة بواسـطـة تجـهـيزهـا بـآلـة خـاصـة لخفض الصوت ، تلك المحاربة التي تنطلق مـن جذور الأذيـة حتـى يتم تقليص معدل انتشار الضوضاء في الورشات خاصـة وفي الوحدة عامة .

(1) ...

الدهــــن PEINTURE

وهــي تــعد آخــر مــرحــلــة قــبل تــخــزيــن المنتوج ، وتـضم قســـمين يــتمثلان في قــطــارنــة الــعــمود (GOUDRONNAGE) والدهــن المضاد للصــدأ ويــقوم بتنفيــذ الــعمــل حوالي ستــة عــمــال .

التــخــزيــن STOCKAGE

يشــكــل تــخــزيــن المنتــوج خــاتمــة عمــليــة العمل لصنع العمود فقط ويــخــزن في المجــال الخــارجــي بقرب من الدهــن ، وهو يتعرض للظروف الفيــزيــقــيــة فالــرطوبة والا مــطار .. الخ (أنــظر المخطط الســابــق) ، ومن هنا يتم تســويــق الأعــمــدة فــي شــاحــنــات بواســطة حــاملات الاثقال (CLARKS). غــير أنــنــا لا يمكن عــزل عمليــة العمل الخــاصــة بورشــة الأعمــدة عــن بقيــة العمليات التي تتم في الورشــات الأخــرى ، والتي تســاهــم بدورها في تكــمــلــة المنتــوج بصنع وانتــاج اجــهــزة الاضاءة ، ولو أن جزء كبيــرا من لوازم هذه الاجــهـــزة تــســتــورد من الخــارج .

2ــ ورشــة أجــهــزة الاضــاءة

تبعد ورشــة أجهزة الاضاءة مسافة ... عن ورشة صنع الاعمدة ، وهي أكثر اتساعا بحكم نوع التكنولوجيا المعقدة وطبيعة العمل التي لا تتطلب تدخلا يدويا ... كبيرا في صنع لوازم الاجــهــزة فهي تتوفر على تكنولوجيــا اوتــوماتيكية ... العملية السابقة التي تعتمد خليطا من التكنولوجيــا ـــ

اليدوية ، شبه اوتوماتيكية ، أو توماتيكية ... وتضم هذه الورشـــــة ثلاثة مناصب عمل مختلفة حيث يصنع في الأول اللازم الفوتسوي للعمود بواسطة آلــة قالب تتضمن قالبا معينا ... ومن نوع ، وهو يتطلــب ــ المنصب ــ عاملا ومساعدا يهتمان بوضع الصفيحة في الآلــة واستخراجها في شكــل القالب دون أي خطر في وقوع حسادثة بسبب تحتم الالة بكل الشروط الامنية المتطورة.وضمن سياسة تكثيف العمل على مستوى هذه الورشة ، أستوردت الوحدة آلة تقدر بـ 400 مليون دج حسب رئيس مصلحة التموين وهي في حالة توقف بسبب فقدان القالب الضروري لها . أما المنصب الثاني ، فإنه يعمل على صنع الطرق (CIRCEAU) بآلة او توماتيكية متطورة يشرف عليها عاملا تقنيا كمراقب فقط بينما المنصب الثالث ، فإنه يلم الطوق الذي يستخدم في تثبيت زجاج الكوة HUBLOT ، إذن ، تساهم هذه الورشـــــة

بحكم أهمية المنتوج في تكامل المنتوجات المصنوعة سواء في الورشة السابقة أو في ورشة السباكة التي سنتعرف عليها بعد قليل ، كما أن حداثة التكنولوجيا لا تتطلب تشغيل عددا كبيرا من العمال — لاحظنا وجود أربعة عمال فقط — لكن ، بحكم توقف آلة القطع الجديدة ، فإن العمل ينظم أساسا بالدورية 2×8 .

3— ورشة تركيب أجهزة الاضاءة

تتوزع هذه الورشة — مجالا — الى قسمين هما :

— قسم تشكيل أجهزة الاضاءة البلاستيكية العمومية (THERMOFORMAGE)

— قسم تركيب أجهزة الاضاءة

— التشكيل الحراري للأجهزة البلاستيكية

يقع هذا القسم في الطابق الاسفل ، وهو يقوم أساسا بتحويل الصفائح البلاستيكية الى أشكال مصبحية أو منارية ذات الاستخدام العمومي في الحدائق أو الاحياء. ويعاني عمال القسم من ظروف العمل الفيزيقية كالتلوثة بسبب غياب الاجهزة المكيفة للهواء ، وخاصة ، في مرحلة قطع الصفائح البلاستكية ، ويعرقل وسط العمل التقني هذا في تأدية العمل لأنه يجعل العامل في .... وتعب بدلا من تحسيسه على أساس يزيد من فعالية العامل في الأداء .

— تركيب أجهزة الاضاءة

يضم أربعة مناصب حيث تجد في الطابق العلوي ثلاثة مناصب خاصة بالتركيب ، وهي كالآتي :

— تركيب ولحامة المكثف الكهربائي (CONDENSATEUR

— تركيب لوازم ودعائم الاجهزة (ACCESSOIRS ET SUPPORTS

— اسلاك البلاتين ([illegible] DE LAPLATINE

ويتميز عمل التركيب — حسب العمال المنفذين — بالملل والتعب الناتجين عن طبيعته وظروفه بحيث وضعية الجلوس أساسا هي مصدر الشعور والاحساس السابق .

أما في الطابق الأسفل ، بجوار قسم تشكيل الأجهزة البلاستيكية ، فإنه يوجد منصب إتمام تركيب أجهزة الاضاءة نهائيا .

ويقدر عدد عمال الورشة بـ 26 عاملا موزعين على المناصب الأربعة السابقة *

4 – ورشة المساطير

لقد أشرنا سابقا ، أن ورشة صنع الاعمدة هي القلب النابض للوحدة حيث بداية السلسلة – البدء – لاتعمل على صنع الأعمدة فقط بل المساطير أيضا التي تمر عبر التقطيع والثني واللولبة واللحامة والتثبيت والحدادة قبل أن تصل الى ورشة المساطير التي تهتم بمهام محددة قائمة على ثلاثة مناصب .

– غسل المساطير بآلة خاصة يشرف عليها عامل تقني

– تنشيف المساطير وتحضير المواد الدهنية اللازمة للسلسلة الدهن ، ويشرف عليها عاملان تقنيان

– تركيب وإيصال المساطير – الاسلاك ، ديود DIODES أو الصمام الثنائي ، ويشرف على التركيب حوالي 22 عاملا ، وهم من كبار السن العاملين .

وما لفت انتباهنا في هذه الورشة ، هي تلك السلسلة الأوتوماتيكية التي تشكل أول تجربة تكنولوجية في تدهين المساطير ومصابيح الاضاءة . وهي من انجاز شركة فرنسية بمساعدة بعض اطارات الوحدة حسب رئيس قسم الانتاج ، غير أن انطلاقة تشغيل السلسلة باءت بالفشل بسبب توقفاتها وتعقيداتها مما دفع مسؤولي الامن الصناعي على توقيفها لمدة طويلة خوفا أن تعرض العمال الاصابات أو تحدث حريقا في المصنع ، وبدون شك فإن توقف السلسلة يعني اضطراب الانتاج في هذه الورشة بحيث عانت ومازالت أثناء الدراسة الميدانية – تعاني ادارة الوحدة من هذا النوع من المتوجات الصناعية ، ولهذا نتسأل من المسؤول عن هذه الاضطرابات التقنية

---

* يصعب تحديد عدد العمال على مستوى كل منصب بسبب التنقل المستمر الراجع لأغراض مهنية والى التغيب حسب رئيس عمال الورشة ،
ويشكل التغيب دافعا جوهريا في تنظيم العمل يوميا – حسب رئيس الورشة – لأنه يقوم أساسا وفق برنامج يومي يحدد الكميات اللازمة لتركيب أجهزة الاضاءة ، ويعاني عمال التركيب من الظروف العمل السيئة التي لا تساعد على تأمين الصحة العمل في الورشة .

والانتاجية عن السلسة ؟ يصعب تحديد مسؤولية الفشل ترجع الى مؤسسة الأم الى ادارة الوحدة أو الى عمال الورشة ؟ المهم ، أن نتيجة الفشل ظهرت في الانتاج الذى شهد انخفاضا بسبب اللجوء الى الدهن اليدوى ، وفي انتظار تصليح السلسلة ، فإن الانتاج يعاني كميا ونوعيا من جراء هذا الفشل التكنولوجي الذى أرجعه رئيس مصلحة الامن الصناعي الى " ... نتيجة شيوع مخبر التجارب وتحليل التجهيزات في الجزائر وخاصة ، التكنولوجية منها " ويكشف لنا القول السابق عموما ، سياسات المؤسسات الصناعية في اقامة الاساليب التقنية المتطورة كمثل سلسلة الدهن السابقة ، وضعف الرقابة التقنية بمختلف أبعادها الانتاجية والامنية ، وأخيرا ، مدى تتبع الاطارات الوطنية لهذه الاساليب وصلاحيتها العلمية على المدى البعيد *

أما عن تركيب الساطير ، فإنه يضم عمالا كبارا وقدمى في الوحدة ، والذين ينتمون سابقا الى الورشات الانتاجية ذات طبيعة عمل صعبة كاللحامة والسحق والحدادة ... الخ ، بالاضافة ، الى عدد لاعمال الحراس الذين انتقلوا مؤخرا الى ورشة التركيب - اثناء اجراء الدراسة - بعد قضاء مدة طويلة في مراكز الحراسة على مستوى الوحدة ، ان السبب الرئيسي يكمن في الدافع المادى المترتب من تطبيق نظام الاجرة - من الفئة الثانية كحارس مثلا 1280 دج الى الفئة السادسة 1490 دج كأجرة قاعدية -

5- __ورشة السباكة__

تقوم ورشة السباكة بمهاميين اساسيتين هما القولبة (MOULAGE) والصنع (USINAGE) ، أما المنتوج ، فيتمثل في الكوة (HUBLOT) . لكن ، كيف ينظم عمل القولبة والصنع على مستوى هذه الورشة ؟ .

---

* إن عملية التتبع تفترض أساسا مشاركة الاطارات المختصة في وضع التجهيزات التكنولوجية ، وهذا الافتراض قد يخالف الأمر الواقع في الوحدة حسب ما أولى به المهندس الكهروتقني بقوله " لقد تمت عملية اقامة سلسلة الدهن من قبل خبراء الشركة الفرنسية دون أن استدعي من طرف مسيرين الوحدة " .

يتوقف تنظيم عمل القولبة على أساس توفر المواد الأولية كمثل الألومنيوم ، والسير الحسن للالة الاوتوماتيكية (الفرن) ، ومدى تحمل العنصر البشري لشدة الحرارة النابعة عن الفرن ، ومن صفات هذه الآلة ، أنها تضم قالبا ذو ذرعين بحيث ينتقل الذرع المتحرك الى الذرع الثابت ليشكل قوقعة (COQUILLE) التي تملئ بدورها بالالومنيوم السائل الذى سيأخذ شكلا للقالب بعد التبديد ، وتتمتع هذه الآلة بإمكانيات هامة في تنويع أشكال الكوة - دائرية ، بيضوية - وينفذ عمل القولبة أربعة عمال حيث أثنان يهتمان بالقولبة بواسطة استخراج القالب بالملقط ، والأثنان الآخران يهتمان بتذويب نفيات الالومنيوم السائل في الفرن المجاور للالة .

أما الصنع ، فإنه يختلف عن القولبة بإختلاف المهام المناطة قصد الحصول على المنتوج ولهذا ، يضم الصنع على منصب السحق والتثبيت والتركيب واللف ، ويسهر على سحق الكوة (القالب) عاملا واحدا ، وأثنان على التثبيت ، وخمسة عشرة عاملا على تركيب ولف الكوة بمختلف توابعها ، وأخيرا ، رئيسا يشرف على مراقبة تنفيذ العمل والسهر على الانضباط وانجاز البرنامج الانتاجي اليومي المحدد

ويشكل عمل التركيب في وسط عمال السباكة - الى جانب عمال تركيب المساطير وأجهزة الاضاءة - حافزا هاما في تجاوز الكميات الانتاجية المحددة ، حتى يتسنى لهم من رفع كشوفاتهم في نهاية الشهر ، وخاصة ، اذا أدركنا أن عمال هذه الورشة - بعد تصنيف مناصب العمل - لم يستخدموا حق الطعن او اللجوء لأنهم أصبحوا ينتمون الى نفس السلم الفئوى* .

---

* - هي احدى الأسباب التي دفعت عمال التركيب عدم اللجوء الى لجنة الطعن بحجة غياب التمايز في تحديد السلم الفئوى لدى هؤلاء ، بالاضافة الى فقدان الأمل في تحسين الأجرة من قبل ادارة الوحدة . من هنا نتسأل ، هل التساوى الفئوى في هذه الورشة - عمال التركيب - وسيلة الاستقرار علاقات العمل الاجتماعية رغم الاستياء او اللارضا الظاهر ازاء تطبيق نظام الأجرة الجديدة ، إنه تدبيرا ناجحا على غرار الورشات الأخرى التي أبرزت نفورها ازاء النظام الاجرة ، ولأنه قلص من عدد الشكاوى والتظلمات التي تصل الى لجنة الطعن ، ولنا عودة اليها في

III — الصيانة في المصنع

تعد الصيانة في القسم التقني الركيزة في متابعة التجهيزات الصناعية والمتحركة على مستوى الوحدة ، ولقد انطلقت الصيانة فعليا في سنة 1980 بسبب تضامن التدخلات في تصليح التجهيزات المختلفة وقبل هذه السنة ، كانت توجد فرقة واحدة تسعى الى تتبع الالات والسيارات وقائيا وتصليحيا ، غير أنها لم تتمكن أن توازن بين العمل المكثف وعدد التدخلات اليومية مما دفع مسيري الوحدة الى تشكيل مصلحة الصيانة تهتم بتنظيم العمل الصياني على مستوى الجسم التقني .

وتحتل الصيانة مكانة هامة في الحفاظ وامتداد حياة التجهيزات الصناعية والمتحركة ، خاصة ، إذا ادركنا التبعية التقنية المستمرة مع الدول الصناعية المتطورة في مجال قطع الغيار مثلا ، التي تكلف أموالا أو عملات صعبة باهظة أثناء استيرادها من الممونين الاجانب.

اذن ، كيف يتم العمل الصياني وما موقعه ضمن تنظيم العمل السائد في الوحدة وما الاشكال النزاعية التي تتظاهر او تبطن في سياقه ؟

إن التأخر الظاهر في تنظيم الصيانة – علما أن تاريخ الوحدة يعود الى الستينات – من الاسباب الجوهرية في ضعف ونقص الاهتمام بهذا الجانب ، بحيث اذا كانت الاسبقية للانتاج ، فهذا لا يعني نسيان الصيانة كذراع ثاني في انجاز الاهداف الانتاجية.وتضم مصلحة الصيانة ورشتين هما كالآتي :

– ورشة التجهيزات الصناعية كالالات وأدوات العمل

– ورشة التجهيزات المتحرة كالسيارات والشاحنات وأجهزة أوحاملات الاثقال

يقدر عدد عمال الصيانة بـ25 عاملا أي نسبة 4,40 % من مجموع عمال الوحدة ، فهي نسبة ضعيفة اذا ما قورنت بعدد التجهيزات الصناعية .

– 162 آلة صناعية منها 58 آلة رئيسية – والتجهيزات المتحركة 81 سيارة وشاحنة وحاملة الاثقال ، منها نجد 13 سيارة وشاحنة في حالة توقف وحاملتان لرفع الاثقال CLARCKS التي تقدر نسبة توقفها بـ19 % تقريبا من مجموع التجهيزات الموجودة ، والى قدمها – أغلب الآلات الصناعية تعود الى الستينات والسبعينات ، والتي تتواجد في مواقع حساسة من عملية العمل كالبدء والخاتمة مثلا – والى عدد التدخلات الوقائية أو التصليحية – تصل عدد التدخلات أحيانا – حسب رئيس ورشة التجهيزات الصناعية الى خمسة عشرة تدخلا في اليوم –.

الورشتين سيدعم اكثر الأداء الصيانى وسيخفف العبء الادارى المعمول به حاليا على مستوى الورشتين . ضف الى سوء تنظيم بنية الصيانة ، غياب بعض المناصب الأساسية في الورشتين الذى زاد من تعقيد الخلل كمثل غياب رئيس ورشة التجهيزات المتحركة وعامل التشحيم وعامل المبرقة VULCANISTEUR ومسير المخازن ... الخ .

اذن ، تعتبر اعادة هيكلة الصيانة أمرا ضروريا قصد تحسين نوعية العمل الصيانى والى تشغيل بسرعة الالات والشاحنات المتوقفة

2- موقع عمال الصيانة

لقد تم عقلنة وتنائر وعمليات الانتاج ، هذه العقلنة التي لاتعني أنها وجدت أفضل الحلول الممكنة بحيث اذا كانت معايير العمل محددة مسبقا ، فإنه لايمكن التنبؤ بمجرى الاحداث في المستقبل . ولهذا ، تعتبر الصيانة من المهام التي ستعمل على خلق مواقع قوة في المصنع .

فإذا كانت بعض الدراسات قد أشارت الى أهمية عمال الصيانة على مستوى الورشات والمصانع من خلال موقعهم ازاء رؤساء الانتاج — من رئيس الفرقة الى رئيس الورشة والمصلحة — فإن نجاح القسم التقني على مستوى حياة المصنع قد يؤثر في تنظيم سير المؤسسة ولهذا فإن النزاع المستمر او الدائم بين العمل التقني (الصيانى) والعمل الانتاجي ماهو الا وسيلة لكل طرف في البحث عن تدعيم موقعه وإضعاف موقع الطرف الاخر ، ويوجد عدة نماذج نزاعية التي تظهر بين رؤساء الانتاج وعمال الصيانة ، منها ذلك النموذج الذى عرضه المؤلف كروزى في كتابه " الظاهرة البيروقراطية "* الذى يبرز موقع القوة التي تحتله الصيانة في تلك المؤسسة ، لأن معاقبة العامل يعني اندلاع اضراب في مصلحة الصيانة بمساندة رؤسائها ، فما هو الحال على مستوى الوحدة ؟ .

---

*" .. بعد توظيف رئيس ورشة انتاجية ذو خبرة وكفاءة تقنية معتبرة على غرار رؤساء الورش الأخرون ، وبعد خلل في احدى الالات الموجودة في ورشة طلب رئيس الورشة أحد عمال الصيانة — دون أن ينتظر — التدخل في تصليح الالة . ذلك السعي الذى تحول الى نزاع شديد بين الطرفين فيما بعد ، بحيث قرر العامل توقيف الالة لان عملية التصليح تتطلب وقتا طويلا — بأسلوب التعاظم والكبرياء — ، هذا الأسلوب الذى شكل بداية النزاع بين الطرفين لأنه بمثابة ادانة لمركز وشخصية رئيس الورشة ، وبالاخص عند اكتشافه أن مصدر العطب بسيط يعود الى سوء صيانة الالات . ولقد قرر رئيس الورشة تلبيس العامل تهمة اهمال في العمل قصد معاقبته لكن يبدو أن رئيس فرقة العامل الصيانى والمهندس المسؤول المباشر عن الصيانة في المصنع لم يستمعا اليه ورفضا التهمة ما أدى الى تعقيد النزاع ، وهنا لم يتراجع رئيس الورشة عن قراره بل قابل نائب مدير المؤسسة (العمومية) الذى استمع اليه ووجه له الشكر عن اهتمامه بمصلحة المؤسسة لكن بدون أن يتمكن هو الأخر في فرض العقوبة على العامل بحجة ...

لن قواعد اللعبة واضحة في الوحدة حيث لا يريد أي طرف ـ الصيانة والانتاج ـ التنازل بل يسعى كل واحد الى تدعيم سلطته وموقعه بواسطة ما يسمى " العرقلة " و" التصنور" في آن واحد . وتتم هذه العملية ضمن لعبة ثنائية حيث من جهة يفرض المستوى الدارجي أى المسيرين ملاحظة واحترام القواعد الانضباطية من طرف المرؤسين ، وفي نفس الوقت ، يتصارعون ـ الرؤساء ـ قصد المحافظة على حريتهم ومواقعهم عبر التحاور السري. ولهذا ، لا يمكن أن تحوّل هذه اللعبة الوضع داخل المصنع لكن ، ما الطريقة المعمول بها قصد تجنب العلاقة وجها لوجه بين الطرفين في حالة توقف آلة ما ؟ .

لأجل تقليص هذا الشكل او النموذج من النزاعات ، لجأت الصيانة الى وضع نظام للتدخل بواسطة وثيقة تدعى " طلب التدخل " . فهي متوفرة على مستوى كل الورشات والمصالح ، وتستخدم في حالة تعطيل آلة ما ، وتسليمها فورا الى مصلحة الصيانة (وهذا ما لا يحدث الا نادرا حسب رئيس ورشة صيانة التجهيزات الصناعية) . ولقد أكد لنا رئيس القسم التقني وهو مهندس كهروتقني بقوله " لا يحق لأى رئيس أو مشرف من قسم آخر أن يأمر " عمالي " بتصليح آلة ما بعد العطب ، بل يجب أن يسلم الطلب لمصلحة الصيانة قصد التدخل " . ويعود أصل العطب ـ حسب رئيس القسم التقني ـ في التجهيزات الصناعية والمتحركة الى :

- سوء استخدام المستعمل (العامل) لهذه التجهيزات
- نقص قطع الغيار في السوق
- ضعف التأهيل والدافعية لدى العمال

كما أن البادرة في معرفة مدى تعلق المهندس الكهرو تقني بعماله في حالة نشوب خلاف وعن كيفية حله قد أجابنا بقوله " بعد تفكير وتردد . . . إذا كان أحد عمالي لم يحترم المشرف والمسؤول ـ حتى من قسم آخر ـ فإنه سيعاقب حسب ما نصّ في القانون ، و هذا لا يتم الا بعد التأكد من موضوع الخلاف ومعرفة ما اذا كان العامل لم يظلم من طرف المشرف ، أما في حالة التظلم ، فإنني سأتفاهم مباشرة مع المشرف " وتكشف لنا اجابته وجود تفكير ذو حدين حيث يتجه الأول الى مراعاة القواعد الانضباطية ـ كما أشرنا سابقا ـ كمثل احترام الخط الدارجي ، بينما يميل الثاني الى تبيان نوع من المساندة والتضامن والدفاع عن الاقليم.

كما تلعب المذكرات - NOTES - مابين المصالح والاقسام دورا بالغا في هذا المجال بحيث تعدّ بمثابة سلاحا لدى بعض المسيرين الذى يستغل في حالة قصور أو ضعف في تأدية المهام كمثل بروز شذوذ عند تسجيل بعض الأرقام المرجعية لأدوات عمل أو غيار - الصيانة والتموين - ، لأن القسم او المصلحة لاتفوت الفرصة حتى تنتهزها في اللحظة الحاسمة قصد " الانتقام " من قسم او مصلحة أخرى ، ولهذا ارتأينا ذكر هذه الفكرة التي تشكل أساسا وسيلة تعاون في العمل وليس سلاحا كما يتصوره بعض المسيرين التي تحط من شأن ومكانة المصلحة أو القسم .

وأخيرا ، نشير أن ورشة التجهيزات المتحركة تحتل موقعا قويا و متماسكا على غرار الورشة السابقة لأنها بعيدة عن مقر الوحدة الانتاجية بينما توجد الورشة السابقة في قلب المصنع. كما أنها أقل انضباطا من الورشة السابقة بسبب عدم احترام مواقيت العمل كتمديد وقت الراحة والخروج قبل الوقت (المطعم) والتأخير في العمل ... الخ وقد يكمن سر الاختلاف في تضامن وتماسك جماعة العمل وعن بعدها عن مقر الوحدة أيضا .

إستنتاج

إن رغبتنا في وصف تنظيم العمل في المصنع تنحصر أساسا في معرفة بعض أسس تسيير الانتاج وقوة العمل وتشكيل صورة سند معينة تساعدنا عند دراسة نزاعات العمل الباطنية في الوحدة ، ولقد لاحظنا أن تنظيم العمل قد يعدّ أداة للمراقبة ورهانا بين مختلف الجماعات بحيث اختيار العمال على أساس الانضباط والتفاعل الايجابي مع جهاز الانتاج ماهي الا إحدى ممارسات الادارة للتأثير على مكونات تنظيم العمل أو التحكّم على جزء منه قصد الاستفادة من سلطان المراقبة أو علاقة قوة معينة ضمن الوحدة. لكن هل يمكن تجريد سير تنظيم العمل الى مثل هذه الممارسات ، واعتبار أنها تحقق نوع من الانتظام والتكامل في وسط العمل ؟ إن واقع العلاقات يعكس نموذجا آخرا يميل الى ابراز سلوكات عمالية معينة تحاول الحفاظ على قوتها حتى لاتصبح مجرد وسيلة انتاجية في خدمة أهداف الادارة فقط ، والاكيف نحلل نزاعات

العمل المكشوفة أم الفردية ، أم الجماعية التي تنشب في المؤسسة الجزائرية ؟

تتضمن الوحدة تقليديا على تكنولوجية متنوعة و بشريا على قوة عمل شابة وفنية مازالت تتمتع بقدرات وطاقات محيطي العمل ، تلك القوة التي يريدها دائما طائعة لا تهتم الا بالعمل وتحسينه واتقانه ، إننا لاحظنا طوال الدراسة أن المنصب كمكان وكآلة وكوسط قد يتعرض صاحبه الى عملية التنقل نحو منصب آخر لا على أساس رغبة ملحة من قبل العامل ولا على أساس أسباب مرتبطة بصحته أو كفاءاته بل لعدم امتثاله لأسس وقواعد التنظيم التي تقتضي تجاوبا واندماجا من أجل حسن سير المنصب ، مندرجا بالتالي ضمن النزاعات الفردية التي تارة تصرّح عبر لجنة الانضباط وطارة أخرى تبقى تحت مسؤولية المشرفين المباشرين ، إن وراء توزيع مجال المصنع مجرد مبادرة في تقديم كيفيات تسيير عملية العمل والظروف الفيزيقية والتقنية المؤثرة في صنع المتوجات ، ولو أنها ـ المبادرة ـ قد سمحت لنا على الأقل بتحديد بعض مراكز قوة العمال في المصنع ، وإذا كان اضراب 1979 قد كشف مدى قوة عمال ورشة اللحامة ، فإن بداية التفكير في تنظيم العمل الصياني ـ الثمانينات ـ هو بمثابة خلق مركز قوة جديد سيعمل على إعادة طرح مسألة العلاقات التي تربط الاقسام الثلاثة (الانتاجية التموين ، التقني) . وبالفعل ، فإن التعطلات المتواترة للتجهيزات الصناعية والمتحركة ليست مجرد مناسبة في تبيان بعض طرق وأشكال مقاومة العمال المتجسين بل فرصة سانحة ـ أن صح التعبير ـ للجسم التقني ايضا ـ الصيانة ـ في تدعيم موقعه وتأكيد مدى أهميته في تقدّم وتنمية الوحدة بواسطة معارفه التقنية التي تشكل منبعا هاما في فرض مكانته داخل الوحدة ، ومن هذه الزاوية ، فإن طبيعة النزاعات التي قد تترتب ماهي الا تعبير عن ادراك يحوم مختلف الجماعات التي تنشط في الوحدة ، والخاص بممارسة المراقبة والسلطان في وسط العمل وأن سعي القسم التقني مثلا في حماية حدوده لدليل عن ارادته في الحفاظ عن موقعه وفي إكتشاف أيضا الطرق التي قد تسمح له باحتلال مركز قوة ـ مدة التصليح ، توفير قطع الغيار ، فعالية التدخلات الوقائية والدافعية السيكولوجية للعامل الصياني عند التصليح ـ داخل الوحدة .

إذن ، لايمكن التحدث عن نزاعات العمل طالما لم نتوصل الى فهم على الاقل هذه المسائل التي لاتنحصر في القسم التقني بل تتعدى الى الاقسام الاخرى كالقسم الانتاجي والاداري ...الخ، كما أن النظام الاجرى والترقية وطبيعة علاقات العمل بين العمال أنفسهم وبين العمال والاشراف والادارة ومجلس العمال قد تشكل مصدرا في توتر الجو الاجتماعي في وسط العمال والا كيف نعلل أسباب نزاعات العمل الباطنية؟ .

الفصل الرابع

أصل نزاعات العمل في الوحدة

أولا : النزاعات التوزيعية أجور وحوافز

ثانيا : علاقات العمل في اتجاه نزاعي .

تمهيد

من سمات النزاع الباطني ، أنه مشحون بالغضب والكراهية إزاء الوضع المعاش لكنه مبطن في ذوات العمال دون أن يجد مخرجا التعبير عنه . وإذا كان الاضراب إحدى الطرق التعبيرية المكشوفة عن النزاع ، فإن الاهتمام به يعود أصلا الى المجال الذى يمهده في اجراء الدراسات السوسيولوجية حول نزاعات العمل بسبب توفر البيانات الاحصائية في ذلك . فما هو الشأن بالنسبة للنزاع الباطني ؟ ذلك النزاع الذى ندركه ونشعر به كتهديد يحوم بين مختلف الفاعلين في التنظيم ، وألا يستحق الاهتمام والنظر فيه ، مما قد يسفر عنه من أوضاع نفسية اجتماعية سيئة .
ان النزاع الباطني ذو أهمية بالغة في المؤسسات عامة وفي الوحدة محل الدراسة خاصة ، لأنه يوتر الجو الاجتماعي ويسئ علاقات العمل بين العمال والاشراف وإدارة الوحدة والتنظيم النقابي ، وأخيرا ، قد يمهد في بروز نزاعات عمل مكشوفة . لكن ، كيف يمكننا قياسه ؟ وما مؤشرات التي تساعدنا في ذلك ؟ وهل بإمكاننا البحث عن ما باطني في هذه الدراسة ؟

إن النزاع الباطني يعبّر عن حالة تذمر أو عن وضعيات نزاعية لاتتعدى نطاق الفعل المكشوف ولو هنالك أفعال عمالية تبرز النزاع الباطني عن طريق التغيب والتسرب وبعض الاشكال الاخرى ، فهو ذاك الظّل الذى يعبر عن معاناة معينة عند العامل أو جماعة أو تنظيم حول أسباب ما . فهو ـ حسب اعتقادنا ـ قد يصدر إما بسبب غياب الطريقة في التعبير عن اهتمامات العمال الاجتماعية والاقتصادية في وسط العمل أو عن بقاء هذه الطريقة في حلقة دون أن تبرز ميدانيا لصعوبة الطرف العالي في التعبير عن أرائهم وحاجاتهم أو لعجز المسيرين على العمل في فهم وإدراك واستقبال هذه الاهتمامات قصد التخفيف من حدّتها . تلك الاهتمامات العمالية التي لاترتبط بوسط العمل فقط بل تضاف اليها الاهتمامات الاجتماعية الخارجية التي تساهم بدورها في تعقيد الجو الاجتماعي في الوحدة وفي انتشار نظرات سلبية تجاه العمل المارس ، مما يؤدى الى تحويل

الوحدة الإنتاجية ذات الوظيفة الاقتصادية الى مؤسسة اجتماعية وثقافية لأنها تصبح مركزا لاستقطاب المطالب الاجتماعية المتنوعة .

ومما سبق ، نعتقد أن النزاع الباطني يؤثر أكثر من النزاع المكشوف لأنه قد يستمر لمدة طويلة ، ولأنه قد يمزق العلاقات التي تربط بين مختلف الفاعلين " العمال ، المسيرين ، أعضاء التنظيم ... " وقد يعيق العمل الإنتاجي في الورشات ويعمق من حدة التوترات النفسية العمالية . ولهذا ، فإن السعي وراء " السلم الاجتماعي " ما هو إلا نسبي باعتباره مجرد الحفاظ على التوازن بين مختلف الفاعليين ، لاسيما أن قواعد اللعبة واضحة بين الرؤساء و المرؤسين حيث يسعى الطرف الأول الى تدعيم سلطته وتثبيت موقعه و تحقيق الاهداف الانتاجية المسندة اليه بواسطة العقلنة واحترام وملاحظة القواعد الانضباطية - كما أشرنا سابقا - ، بينما يسعى الطرف الثاني الى تقليص التنازل بواسطة اجتناب التبعية والخضوع الكامل عبر طرق مضادة غير مصرحة كالتباطؤ في العمل وتمديد وقت الراحة ... الخ ، وفي هذا السياق يشتد النزاع الباطني بين الطرفين - في اطار السلم الاجتماعي - والذى قد ينتظر اللحظة الحاسمة لكي يتحول الى نزاع مكشوف

أولا : النزاعات التعويضية - الاجور والحوافز -

شروط العمل المادية تؤثر في نشوب النزاعات بين " ... " و إدارة المؤسسة أو الوحدة ، ولهذا ، لاتعتبر الأجرة مجرد تصويرا قانونيا فقط ، بل هي اجتماعية بحكم أنها تعمل على توفير ... الحاجات في الحياة الاجتماعية ، ويعتبر العامل كائنا اجتماعيا له حاجاته ورغباته التي تؤثر في تنظيم سلوكاته في العمل ، وتعدّ الاجرة بمثابة مكان لعلاقة اجتماعية التي تحدّد وتنظم الروابط بين العمال ومختلف الجماعات الأخرى " الادارة ، والقطاع ، والنقابة ، والدولة . لأنها يمكن من جهة أن تؤدى الى خلق التعاون والمعنويات المرتفعة في العمل والى الانسجام في المصالح ، كما يمكن أيضا أن تؤدى الى التعارض والتنافر والى الاضطراب في وسط العمل من جهة ثانية .

ا ـ فصل القانون العام للعامل ورد فعل العمال

جاء القانون العام للعامل لإعادة نظر في النظام الأجري . بفعل يتوافق مع النسق الانتاجي ، هذا الفعل الذي يعتمد من الاجراءات الانتقالية الى غاية دخوله في حيز التطبيق. غير أن تحويل نظام كان يتميز بشذوذ وفوضى في توزيع الأجور والحوافز المختلفة قد تطلب جهازا تشريعيا واسعا يحيط بكافة قضايا العمل المرتبطة بعالم الشغل الجزائري والتي تتعدى ـ حسب رأينا ـ كشف أجرة العامل .

وإذا كانت السبعينات مسرحا لنزاعات عمل تدور أساسا حول مطالب أجرية (*) فإن إمتدادها في بداية الثمانينات قد طرح عائقا لعملية التنمية التي لا يمكن أن تستمر بصورة منسجمة إلا إذا كان رد فعل العنصر البشري أي العامل عامة يتسم بالقبول والارتياح والرضا إزاء التعديلات الطارئة في نظام دفع الأجور ، غير أن العمال يحترسون على أية محاولة تستهدف خفض كشوفات... لاسيما أن الوحدة قد عرفت مع تطبيق نظام الأجرة الجديد وضعيات نزاعية مست مختلف الفئات المهنية منها فئة الحراس وعاملات التنظيف التي تحصلت على ما يسمى بالتعويض الفرقوى للأجر، وإذا كانت لجنة تصنيف السلم (* Transposition) بمشاركة لجنة التكوين... والمستخدمين ـ احدى اللجان الخمسة المنبثقة من نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات ـ قد توصلت في جوان 1985 الى النتيجة الاتية :

ـ" حصول 537 عامل على زيادة في الأجرة و16 عامل على التعويض الفرقوى للأجر من مجموع 553 عامل في تلك الفترة "(1) . هو رد فعل عينة الدراسة من هذه النتيجة وبالاخص، عند جماعة التنفيذ بمختلف المتغيرات السوسيو مهنية التي سنعتمد عليها ؟

---

* كانت تقدر نسبة المطالب الاجرية بـ 64% في سنة 1977، وبلغت 71% في سنة 198...
أنظر TOUATI (H) : La Rue le prolétaire et d'atelier dans l'Algérie d'aujourd'hui" Apcité P 149.

... ATU Eclairage Public Rouiba. bilan d'actvité du 18/07/1984 au 30/09/1985.

* انظر الجدول رقم (1) يبيّن توزيع عمال الوحدة حسب فئات السلم الجديد ديسمبر 1985 ـ في الملحق رقم (III)

جدول رقم (1) يبين الوضعية الأجرية حسب فئات السن

الوضعية الأجرية / فئات السن	زيادة	استقرار	انخفاض	المجموع
20 ـ 30	22	12	4	38
31 ـ 40	10	6	ـ	16
41 ـ 50	8	5	2	15
51 فما فوق	5	3	2	10
المجموع %	45 57%	26 33%	8 10%	79 100

يلاحظ أن نسبة 57% من العمال المنفذين قد أشاروا الى الزيادة في كفاءاتهم مما يجعل لتدابير النظام الجديد دلالة معتبرة من حيث الزيادات الملحقة قبل صدوره ، ويقابل هذه الزيادة حوالي 33% من العمال الذين يرون استقرارا في أجورهم أي دون مكسب نقدي اضافي يدعم كفاءاتهم كالفئة السابقة .

أما الفئة الاخيرة ، ولو أنها تقدر بـ 10% ، فلقد أشارت الى الانخفاض في أجرتها مما يجعل هاته تكشف استياءها علانيا ازاء النظام الجديد . وعموما، فان مجموع استجابات الثلاث تعبّر نوعا ما عن الأبعاد المترتبة في نظام الأجرة الجديدة . وتتمركز الاستجابات هاته ، في فئتي (20 ـ 30) و(31ـ40) سنة بنسبة 69% نجد منها 41% الذين أدلوا بأن الوضعية الأجرية قد عرفت زيادة وهم ينتمون بدرجة أولى الى الفئة الاولى ـ 28% ... أبرزت العلاقة عمال التنفيذ / نوعية النشاط ملامح متقاربة من حيث ... ، ولو أن هذه العلاقة قد اظهرت تفوّق فئة النشاط الاداري عن الانتاجي والتقني من حيث الالحاح على الزيادة ، وذلك ، رغم ضعف تمثيلها في عينة الدراسة (انظر الجدول رقم (2) الملحق رقم (III) ، ومهما يكن فان الجدول رقم (1) ومعطياته لا يمثل وضعية نزاعية ما بل مجرد تقديم صورة عن حقيقة ما كان منتظر من تطبيق نظام الأجرة الجديد وأن ... والاستقرار الانخفاض مؤشرات أولية تساعدنا في معرفة وصراحة أجوبة العمال تجاه الوضعية الأجرية الجديدة ومدى توافقها ببعض المؤشرات التي سنشير اليها بعد قليل .

2ـ مسألة التوعية :

وإذا كان النظام الجديد يسعى الى تقليص الفوارق الأجرية والقضاء على الفوضى المنتشرة في القوانين النموذجية للقطاعات والمؤسسات ، فإننا لا يمكن أن نتصور نظاما جديدا جاء لاعادة تنظيم شبكة الأجور ومناصب العمل دون رد فعل ظاهر أو باطن من قبل الفئات المهنية. ولهذا يعد التحضير السيكولوجي ضروريا عبر سلسلة من الاجتماعات الاعلامية حول اهداف القانون العام للعامل والتغييرات المختلفة ، غير أن الدراسة أبرزت غياب التحضير مما أدى الى عدم فهم واستيعاب العمال أبعاده .

جدول رقم (2) يبيّن فهم أو عدم فهم العمال لنظام الأجرة الجديد حسب السن

فئات السن / البيان		نعم	لا	المجموع
20	30	7	31	38
31	40	3	13	16
41	50	1	14	15
51 فما فوق		1	9	10
المجموع	%	12 %15	67 %85	79)

وكما يتضح ، فإن أغلبية عمال جماعة التنفيذ اظهروا عدم فهمهم لنظام الأجرة الجديد بنسبة 85% تقريبا ، وهي تشكل أهمية كبيرة في كيفية انتقال القوانين الى ميدان التطبيق ، وعن غياب الوسائل الاعلامية الناجعة التي تعمل على اجتناب الاضطراب والتوتر بدلا من بث الاختلاف في المصالح وجعل مثل هذه القضايا غامضة وغير واضحة ، ان تنظيم حملات اعلامية لشرح أبعاد النظام الجديد بواسطة أساليب اقناعية بعيدة عن كل صور العنف والقوة تساعد في تحقيق الات... يتوقف على مدى خلو عملية الاتصال عن المعوقات التي تشوّه المعلومات المنقولة أو تحدّ من التأثير الذى تحدثه تلك المعلومات أو من تحقيق الهدف الذى من أجله يتم الاتصال . ولهذا اذا كان التماسك يعبّر عن قوة الروابط التي تقوم بين عمال الجماعة وكان النزاع يمثل التهديد الذى يصيب هذه الروابط نتيجة التناقض بين سلوك ومواقف العمال والجماعات ، فإن عملية إنتقال المعلومات...

تأثير كبير على مختلف الأطراف ، ونحن ، لسنا هنا بصدد دراسة عملية الاتصال وفاعليتها ، بل مجرد التذكير على مدى أهمية هذا المحور في عدم فهم واستيعاب للعمال اجراءات تطبيق النظام الجديد .

أما أولئك الذين صرحوا بقدرتهم على فهم النظام ، فإن نسبتهم تقدر بـ 15 ٪ من مجموع عمال التنفيذ ، منحصرة في فئة السن الأولى . فما هو الحال بالنسبة لجماعة التحكّم بالمقارنة مع جماعة التنفيذ ؟

جدول رقم (3) يبين فهم أو عدم فهم نظام الأجرة الجديدة حسب جماعة العمل

البيان / جماعة العمل	نعم		لا		المجموع	
التنفيذ	12	٪15	67	٪85	79	٪100
التحكم	13	٪72	5	٪28	18	٪100
المجموع	25	٪26	72	٪74	97	٪100

أن الامر يخالف جماعة التنفيذ بحيث يلاحظ في الجدول أن 2 ، ٪ من عمال التحكم رؤساء فرق وفروع ـ قد استوعبت النظام مما يدفعنا التساؤل عن هذا الاختلاف الذي يرجع حسب اعتقادنا الى الموقع الدارجي الذي يسمح استقبال المعلومات بسرعة وبدقة من الدارج الفوقي ، وهنا تشكل بعض القواعد العمالية مصدرا للعديد من التوضيحات المرتبطة بهذه المسألة ، كمثل شاهدة أحد عمال تركيب المناطير الفئة 6ـ 2 " ان موقعنا لايسمح لنا من ... مما يصدر على المستوى الاعلامي ، وأن تطبيق النظام الجديد لم يسلك منهجا واضحا والا كيف نفسر هذه الشكاوى على مستوى الورشة بالنسبة للعمال الذين تحصلوا على زيادات في الاجرة . "

بالفعل ، وما لوحظ أيضا ، أنه لايوجد تحمس حتى في وسط الذين اكتسبوا على زيادة من جراء التطبيق ، واذا بحثنا عن الأسباب ، فقد نجدها في ردود أفعال العمال التذمرية لأن التوعية أساسا كانت غير كافية حول ماكان يفترضه ويقدمه القانون العام للعامل من وراء كشف الاجرة من حيث تنظيم عالم الشغل وتجسيد المبادئ الأساسية " عمل تساوي وأجرة تساوي ولكل حسب عمله " واذا كان العمال قد علق آمالا كبيرة في تطبيق القانون العام للعامل ، فان الأمر لايتعلق بالزيادة الاجرة عامة بل بتعديل التلقائي لمناصب العمل . ولهذا ، فان الربط بين الزيادة والرضاء واللارضا قد ترتب عنه التصورات متناقضة بحيث شهد من جهة أغلب العمال ،

كما لاحظناها في الجدول رقم (1) - زيادات الاجور - وقد تظاهروا باللارضا من جهة ثانية ، ولقد تبين من خلال طرحنا للسؤال عن شعور العمال عند تقاضي أول كشف للأجرة ذلك للتناقض الذي يتضح في الجدول رقم (4)

فئات السن / البيان	الرضا		اللارضا		المجموع %
20 - 30	8	%10	30	%38	%48
31 - 40	2	%2,5	14	%18	%20,5
41 - 50	3	%4	12	%15	19
51 فمافوق	2	%2,5	8	%10	12,5
المجموع	15	%19	64	%81	%100

يلاحظ أن 81% من جماعة التنفيذ غير راضية عن الأجرة الجديدة رغم الزيادة الطفيفة سابقا. ويكمن مثل هذه التناقضات في الأجرة كبعد اجتماعي بحيث اطار التبادلات الذي يحيط فيه العامل يدفعه دائما الى البحث عن اشباع حاجاته المتنوعة بواسطة انتهاج سلوك اللارضا ازاء الظرف الاقتصادي والاجتماعي الذي يحيط به . وان تحليل مثل هذه الظواهر السلوكية التي تعتبر" سودة العصر *" حسب تعبير هنري برفومان ، تجعلنا نحدد المؤشرات التي أدت الى استياء العمال تجاه النظام الجديد ، وبالاخص ، بعد تقاضي أول كشف للاجرة . ولعل انتظارات العمال يشكل مؤشرا هاما بحيث كان يعتقد العمال أن نظام الأجرة سيعمل على زيادة الأجور فقط ، وظل هذا الاعتقاد شائعا حتى دخل النظام في حيز التطبيق ، ولقد ترتب من جراء التطبيق ، تعذر مرا حادا بين العمال و إدارة الوحدة لأسباب لا تتوقف على التعويض الفرقوي للأجر بل على التنصيب أيضا .

---

* - في الدوريات والابحاث والدراسات بالولايات المتحدة الامريكية . ولقد نتج حسب هنري عن هذا الموضوع أي العلاقة أجرة / الرضا أم اللارضا ضعف في انتاجية العمال التي يمكن قياسها بواسطة معدلات التغيب والتخريب والاضرابات المتوحشة وعدم جودة المنتوجات وغياب ارادة ودافعية العمال في اداء مهامهم ، ولقد أطلق هنري على " خطورة هذا الموضوع " الذي قد يؤدي الى بروز أعراض اجتماعية على مستوى مختلف الشرائح الاجتماعية " بانعكاسات مشاكل العمل على التنظيم الاجتماعي . انظر

BRAVERMAN (Harry) : Travail, Capitalisme monopoliste. Paris ed MASPERO 1976 PP 34-36.

ف الرضا ام اللارضا تجاه أول كشف للنظام الأجرة الجديد

إن النسب الموجودة في الجدول تطلق من تفسيرها بصعوبة ظاهرة اللارضا ضمن كل فئات السن حسب مجموع كل فئة . وكما يلاحظ فإن الفئة الأولى والثانية منها أخذتا نسبة 58,5 % لأنهما أكثر تواجدا في بنية اليد العاملة للوحدة ، بينما تقدر نسبة الفئة الثالثة والرابعة منها بـ 21,5 % وهي تمثل نسبة هامة مقارنة بمجموع فئتي عينة الدراسة هاته . اذن لا ينحصر اللارضا ازاء أول كشف للاجرة في فئة سن محددة بل تتحدد كل فئات السن بنسبة 81 % كما أشرنا سابقا . فما هو الحال بالنسبة للاقدمية ؟

إذا كان مجموع كل فئة يتقارب مع الفئات الأخرى ، فهذا لا يقلل من دلالة تأويل الجدول لأن فئة (1 ــ 2) سنة أقدمية قد أبرزت نسبة 21 % مقابل 3 % تقريبا من أولئك الذين شعروا بالرضا . أما الفئة (6 ــ 10) نسبة أقدمية فقد أظهرت نسبة 19 % مقابل 5 % ــ رغم أن مجموع الفئة الأولى والثالثة متساوية كميا ــ ، فهذا يدل أن الفئة الأولى أكثر استياء نسبيا من الفئات الأخرى (انظر الجدول رقم (3) الملحق رقم (III)) وقد تحمل ظاهرة اللارضا بعدا خطيرا على العمال القدامى . لأن حسب بعض الشواهد المستمدة منها شهادة رئيس ورشة مع أعمدة الاضاءة " إن الوفاء والثقة والانضباط تكمن في العمال القدامى لأنهم يحترمون قواعد ومعايير العمل ، وعند مجيئهم في عملية العمل ، وإن المساس بهذه الفئة المنتجة قد يسبب مشاكل عديدة " . تلك المشاكل التي دفعت أحد لحامين العدادة إلى الاستقالة من العمل ــ 6 سنوات أقدمية لسبب يعود الى شعوره وإحساسه بأنه يتقاضى نفس معدل الأجرة مع عامل في نفس الورشة لا تزيد أقدميته عن سنة واحدة . ان وضع نظام قائم على مبادئ عادلة تصطدم بمقاومة عمالية التي تعبّر عن وضعية نزاعية ناتجة عن اللارضا للنظام الأجر . اذن ، قياس اللارضا أو الاستياء ازاء أول كشف للاجرة قد مهدّ في كشف أعراض النزاع ، لأنه يشكل ــ اللارضا ــ مؤشرا سوسيولوجيا في تحديد مستوى معنوية العمال ــ مرتفعة أو منخفضة ــ فما هو الحال بالنسبة للوضعية الشاغل وجماعة التكّم؟ .

الجدول رقم (5) يبين الرضا أم اللارضا لأول كشف أجرة حسب نوعية النشاط

البيان / نوعية النشاط	نعم		لا		المجموع %	
انتاجي	12	%27	33	%73	45	%100
تقني	2	%13	13	%87	15	%100
إداري	1	%5	18	%95	19	%100
المجموع	15	%19	64	%81	79	%100

إن ملامح الشعور باللارضا اكثر تظاهر عند فئة العمال الإداريين المنفذين – ولو أننا لاحظنا سابقا غلبة الطابع الاستيائي لدى العمال المنفذين عموما – بنسبة 95% من مجموع فئة النشاط الاداري ، وهي تجمل هذه المسألة دون منازع تتخذ تارة محتسيا متصاعدا وطارة أخرى متنازلا لأننا في الواقع لا يمكن تثبيته حسب العبارة التي تتردد كثيرا عبر ألسنة مسيري الوحدة" تشجيع العمل المنتج على العمل غير المنتج " ولأن حتى فئة العمال المنتجين والتقنيين يبرزون بدورهم هذا الشعور السلبي ازاء أول كشف لنظام الأجرة الجديدة ، مما يسمح لنا بالقول أن نوعية النشاط " منتج أو غير منتج " ،" يدوي أو فكري " لم تحدّ أو تقلّص من فاعلية الشعور بالاستياء بل أنها مست مختلف فئات نوعية النشاط ، وبالمقابل ، نرى أن الرضا ينحصر عند العمال المنتجين بنسبة 27 % من مجموع فئة المنتجين أي أن ربع ($\frac{1}{4}$) هذه العينة قد شعرت بالارتياح إزاء أول كشف ، وهي تفوق نسبيا فئة العمال الاداريين والتقنيين رغم ضعف تمثيلهما في عينة الدراسة ويتميز طرح موضوع اللارضا تجاه الأجرة بالديمومة في سجل المطالب العمالية لأنه اذا كان يشكل حافزا مثيرا في ظهور بعض الأمراض الاجتماعية في المصانع والمؤسسات ، فإن ادراجه في البحوث النفسية / السوسيولوجية لدليل عن أهميته في قياس معنوية العمال في العمل وخارج العمل أيضا ، وكما أن الالحاح عليه كثيرا ، هو تعبير عن المكانة التي أصبح يتصدرها في أغلب الدراسات المتعلقة بقضايا العمل ، لكن هل هذه المسألة مست جماعة التنفيذ فقط أم أن التحكم يحلن بدوره بطاقة استيائه ؟

يلاحظ من خلال الجدول رقم (4) في الملحق رقم (III) ـ أن هذه المسألة لا تتعلق بعمال التنفيذ فقط بل تتعدى عمال التحكم ، ولو أنها تقدر بـ 61% من مجموع جماعة التحكم ، فإن الاستياء بارز ضمن هذه الجماعة التي تشرف على متابعة العمل والسهر على حسن تأدية المهام على مستوى مناصب العمل ، وإذا كان أقل اثرا من التنفيذ ، فيمكننا القول أن جماعة التحكم مقابل التنفيذ لم تكن أكثر نفورا وتحاسسة عند تقاطي أول كشف لنظام الأجرة الجديدة ، وأن 39% من رضا جماعة التحكم مقابل 19 % من التنفيذ لخير تصوير عن هذه المسألة ، ولو أن ملحق معنوية أستياء عمال التحكم قد يتصاعد أو يتنازل في حالة تكميم عينة هذه الجماعة ، كما أن التغييرات التي يمكن أن تطرأ على كشوفاتهم ـ تنفيذ أم تحكم تحكم بحكم كونها الحوافز والتعويضات ـ وفرص الترقية المتاحة قد تساهم في تحديد اتجاه المنحنى إما نحو توتر العلاقات بين مختلف جماعات العمل أم نحو استقرارها ، ومهما يكن ، فإن الوقوف على أسباب الاستياء مرحلة هامة في كشف أعراض النزاع .

4 ـ التصنيف كمصدر للنزاع :

الى جانب اللارضا لأول كشف أجرة ، ارتأينا معرفة نقائص تطبيق نظام الأجرة على ضوء العمال فإنه لوحظ أن الادراك الاجتماعي لقانون العام للعامل يمر عبر الوجه الأجري ولا غير ، ولهذا ، فإن اجراءات تصنيف مناصب العمل قد أدت الى خلق وضعيات نزاعية ـ كما اشرنا سابقا ـ بين العمال وإدارة الوحدة مما أدى الى نفور النظام نفسه من قبل العمال ، فأين تنحصر النقائص ، وما دلالتها حسب المتغيرات المستخدمة سابقا .

جدول رقم (6) يبين نقائص نظام الأجرة حسب السن

النقائص / فئات السن	التصنيف	التنقيط	الملافات	آخر	المجموع
20 ـ 30	30	/	1	7	38
31 ـ 40	14	/	/	2	16
41 ـ 50	12	/	2	1	15
51 فما فوق	6	1	2	1	10
المجموع %	62 %78	1 %1,5	5 %6	11 %14,5	79 %100

يلاحظ نسبة 78% من العمال المنفذين يرون تقاضي تطبيق النظام في عملية التنصيب ، وهي تعد محورا لاهتمامات العمال في اطار تطبيق القانون العام للعامل بحيث، اذا كان هذا الأخير قد حدّد منصب العمل بأنه " مجموعة مهام محدّدة يقوم بها العامل بانتظام . . . "(1) ، فإن التنصيب يتم وفق مقاييس تتدرج فيها تلك المهام المحددة . لكن ، يبدو على مستوى الوحدة ان ردود أفعال عمالية قد طالبت بإعادة النظر في التنصيب لأسباب لاترتبط بالمهام المحدّدة لكل عامل بل شخصية أيضا . وهناك العديد من الحالات والشواهد المستمدة من المصنع التي تبرز ظاهرة التنصيب كمثل شاهدة هذا العامل الكهرو ميكانيكي " إذا كنت خريجا بشهادة كهروميكانيكي ، فكيف أنصّب كميكانيكي و أمارس مهاما كهرو ميكانيكيا ؟" ، بالاضافة الى شاهدة أمين المخزن (MAGASINIER) " إنني لم استوعب عطية التنصيب لأنه يوجد بين أمين مخزن وبين مسير مخازن ومكلّف بالفيشة (FICHISTE) فروقا كبيرة ، فهل يحق أن أستمر في تأدية هذه المهام ؟" انها جزءا من الشواهد لأن التنصيب أساسا مسّ مختلف القطاعات الدارجية وبمختلف النشاطات الممارسة على مستوى الوحدة .

ويظهر الجدول أن كل فئات السن قد أرجعت النقائص الى التنصيب مما يجعل العلاقة بين التنصيب والسن لاتتمحور في فئة معينة بل في كل فئات السن العاملة. أما العلاقة بين التنصيب والاقدمية ، فإن الأمر لايختلف كثيرا عن السن لأنه اتضح في الجدول رقم (5) انظر الملحق رقم (III) نفس النتيجة عدا الفئة (6 _ 10) سنوات أقدمية التي أظهرت تفوقا نسبيا (21,5 %) عن الفئات الأخرى ، رغم أن مجموع كل فئة من فئات الاقدمية لعينة الدراسة _ التنفيذ _ متقاربة من حيث العدد كما أشرنا سابقا ، اذن ، لأهمية التنصيب وما يتضمنه في تحديد الأجرة ، فإن أغلب العمال قد إتجهوا نحو هذا الجانب بسبب ما قد يترتب عنه من إنعكاسات في أجرة العامل ، ولهذا لايمكننا عزل التنصيب عن نظام الأجرة لأنهما مرتبطان ومكملان ضمن تطبيق نظام الأجرة الجديد .

---

(1) F.L.N. - U.G.T.A.- S.G.T. Art.99 Alger imprimerie cfficielle 1978 P 22.

وفي هذا السياق ، سمحت لنا العلاقة بين التنصيب ونوعية النشاط بدورها بإستخلاص بعض الشذوذ بحيث إذا كانت فئة النشاط الاداري قد أبرزت سابقا تلك الزيادة في الوضعية الأجرية ، فإن عند التنصيب ، فقد أشارت إلى سوء التنصيب بنسبة 20٪ مقابل 24٪ من مجموع فئة النشاط بينما الفئة الانتاجية والتقنية بالترتيب ، فقد قدرت نسبتي سوء التنصيب بـ 18٪ مقابل 57٪ و10٪ مقابل 19٪ (أنظر الجدول رقم (6) الملحق رقم (III) مما يدلّ على أن نوعية النشاط كمؤشر الى جانب السن والاقدميةـ يبرز بدوره مدى استعمال عملية التنصيب على مستوى الوحدة عامة والمصنع خاصة. فما هو الحال بالنسبة لجماعة التحكم بالمقارنة مع التنفيذ ؟

الجدول رقم (7) يبين نقائص نظام الاجرة حسب جماعة العمل

جماعة العمل / النقائص	التنصيب	التنقيط	العلاوة	آخر	المجموع
التنفيذ	62	1	5	11	79
التحكم	12	3	2	1	18
المجموع	74	4	7	12	97

يبدو أن جماعة التحكم قد تظاهرت بنفس الضيق بحيث $\frac{2}{3}$ عينة التحكم قد أرجعت النقائص الى التنصيب، مما يمكننا من تعميم هذه الظاهرة على مستوى الوحدة فقط لأنها مست مختلف جماعات العمل ــ كما أشرنا سابقا ــ ولو أن المقابلات هي التي سمحت لنا بإستخلاص الضيق إزاء التنصيب في وسط جماعة الاطارات ، واليكم هذه الشاهدة لمهندس كهروتقني الفئة 15ــ2 وسنتين (2) أقدمية" إنه ليس من المعقول أن نجد مهندسا في الفئة 15، ومهندس أخر بنفس الشهادة والاقدمية في الفئة 16" .

إن البيانات تعلق عن نفسها ولا تحتاج الى مقارنة بين جماعة التنفيذ والتحكم لأن التنصيب مصدر تحديد الفوري في الشبكة الجديدة ، ولو أن جماعة التنفيذ ــ من الفئة 1 ــ 9 ــ أكثر تأثيرا وخاصة بالنسبة للفئات الدنيا كالحراس والعمال البسطاء وعاملات التنظيف.

وإذا كان التنصيب يحتل المرتبة الأولى ، فإن التنقيط الأفقي ــ المرتبة الاخيرة ــ يكشف بدوره ذلك النقص التقني المتعلق بالكفاءات والترقية المستحقة في نظام الأجرة لأن بعض المتغيرات الاجتماعية أكثر استخداما مما من المتغيرات التقنية في هذا المجال ، ويشير أحد رؤساء فروع الادارة بقوله

" إنه لا يتم على أساس الكفاءة والمجهودات المبذولة في العمل ،بل على أساس طرق غير رسمية (الوساطة ، المعارف والقرابة) مستخدمة من طرف المسيرين الذين يسعون الى ترقية البعض — من فرع 1 الى 5 — لأسباب شخصية " . وتعمل مثل هذه السلوكات على إعاقة كل مبادرة في العمل ،وعلى تنمية الشعور بالمصلحة الخاصة أكثر من المصلحة العامة ، وعلى تعقيد أكثر العلاقات بين مختلف جماعة العمل ، وأخيرا على امتداد النزاع الباطني في وسط العمل ، وأمام هذه الوضعية النزاعية ، لجأ مسيرو الوحدة الى مايسمي " بالتنصيب الخيالي " لبعض العمال قصد مواجهة الضغوط الناتجة عن تصنيف مناصب العمل ، هذا التنصيب الخيالي الذى يشكل مجالا لاستقلالية محدودة والمفروضة من جراء تطبيق سياسة التصنيف التي لم تترك الفرصة للمسيرين في التساوم مع العمال ، وخوفا من فقدان ثقة العمال القدامى وقصد توفير رضا كاف ، فإن السعي وراء هذا النوع من التنصيب غير الرسمي بمثابة طريقة لتصفية الجو الاجتماعي المشحون بالتوترات ، لكن ، ماذا نقصد " بالتنصيب الخيالي ؟

إنه ذلك التنصيب الموازي لمنظام مناصب العمل — الذى يلح على حتمية تحديد المهام وفق المنصب المحتل — الذى يجعل عاملا ما ضمن موقع فئوي عالي نسبيا على غرار المهام الممارسة فعليا ، وهناك حالات عديدة ، نذكر منها مايلي فقط:

— حالة العامل الكنّاس الذى أستمر في نفس المهام بعد حصوله من ترقية خيالية موازية لمنظام مناصب العمل — كعامل شحن وتفريغ — من 3 — الى 5 — .

— حالة رئيس مجلس عمال الوحدة الذى أنتقل من الفئة السادسة الى العاشرة أى من بائع في التعاونية الى منصب منشط ثقافي غير موجود عمليا على مستوى الوحدة .

إذن ، " فالتنصيب الخيالي " لا يمكن اللجوء اليه دائما لتلبية كل المطالب المتعلقة بسوء التنصيب، لأنه سيعرقل التنظيم الرسمي المحدّد. ولهذا ، فقد وجه أساسا الى بعض العمال الذين يحتلون مكانة معتبرة في المصنع أو يحتلون مراتب أدنى — حسب شبكة الأجور الجديدة .

ويقوم منصب العمل — حسب القانون العام للعامل — بوظيفة مزدوجة بحيث اذا كان قد عرف كإحدى الوسائل في عقلنة العمل في المؤسسات

والوحدات الانتاجية ، فإنه يظهر أيضا كعنصر محدد في سياسة الأجرة الجديدة لأنه يصنف وفق نظام وحيد محدّد انطلاقا من الطريقة لتصنيف مناصب العمل ¹.

ق - منطق نظام الحوافز الفردية والجماعية.

ويضاف الى جانب الأجرة ، مختلف العلاوات والتعويضات المرتبطة بالمنصب تلك العلاوات والتعويضات " علاوة الوسخ والخطر والمضايقة والوباء ... الخ " التي كانت تمثل حسب اعتقادنا ومن سبقنا اليه كوسيلة لمواجهة الضغوط العمالية أو كشكل للترقية العمالية لأن تعدّدها بمثابة ارتفاع نسبي لأجرة العامل ، غير أن ادماج جزء من هذه العلاوات في أجرة منصب النظام الجديد قد طرح بعض التساؤلات في الوسط العمالي " الانتاجي " عن " إلغاءها " . ولهذا ، نلاحظ أن بين الادماج والالغاء موقفين متعارضين قد يسببان جوا اجتماعيا غير ظاهرا وسليما ينشأ عن التوعية الغير كافية لمحتويات المنصب من علاوات وتعويضات . وفي هذا الاطار ، ارتأينا معرفة فيما إذا كان نظام الحوافز " الفردية والجماعية " يساهم في توفير رضا كاف عن جهود العمال المبذولة في العمل .

ولعل الجدول رقم (8) قد يبرز لنا هذه الصورة عن الحوافز التي تضمنت أكثر ميلا نحو التشاؤم .

البيان / فئات السن	زيادة %	انخفاض	استقرار	بدون جواب	المجموع
20 30	1	20	14	3	38
31 40	2	9	3	2	16
41 50	2	10	3	—	15
51 فما فوق	—	5	5	—	10
المجموع	5 %6	44 %57	25 %31	5 %6	79

ويلاحظ أن 57 % تقريبا من العمال المنفذين يرون الحوافز " الفردية والجماعية " قد عرفت انخفاضا ، و31 % استقرارا و6 % زيادة وأخيرا 6 % بدون جواب ولو أن طريقة سؤال عمال العينة قد تترك للعامل الحرية في إختيار المشاعر وفي تحليل أسبابها ، وأن ترك هذه الحرية للعامل في قياس وتحليل مشاعره قد يفتح الباب واسعا لمختلف التحيزات الفردية التي قد تشوه صدق

---

(1) القمة

البيانات المعدلى بها ، فهناك احتمال تردد عينة الدراسة " التنفيذ " التي أدلت ب 81% من استقرار الحوافز أو 6 % مرتان أوتلك التي أدلت ب 57% بالانخفاض ، إن تعمقنا في تحليل مثل هذه البيانات الاحصائية ، تجعلنا نرجع الى نظام الحوافز وتحديد أهدافه الحقيقية وقبل أن نتعرض لهذا المحور ، ينبغي على الاقل تبيان ماتوصلنا اليه من خلال استجابات العمال للحوافز حسب نوعية النشاط و الأقدمية والسن .

إن علاقة السن بالحوافز ،يبرز ميل الفئة الثالثة (41 ـ 50) سنة ـ رغم ضعف تمثيلها مقابل الفئة الأولى ـ الى إنخفاض الحوافز بنسبة 13% مقابل 19% بينما نسبة الفئة الأولى تقدر ب 26 % مقابل 48% من مجموع الفئة الأولى . إذن ، كلما انتقلنا الى أعلى كلما أدركنا مدى احساس العمال المنفذين بعدم فعالية نظام الحوافز أما الأقدمية ، فإنها تبين تمركز الانخفاض ابتداء من الفئة الثانية (3ـ 5) أقدمية إلى الفئة الرابعة (11 سنة فمافوق) ، بينما الفئة الأولى (1 ـ 2) أقدمية ،فقد ارتأت حصر اجاباتها في الاستقرار لأننا نعتقد أن قصر الخدمة في العمل لم يسمح لهذه الفئة أن تقارن وضعية الحوافز السابقة بحوافز نظام الجديد . ضف الى ذلك نسبة فئة " بدون جواب " تنحصر في فئة العمال الجدد 5% مقابل 6% (**أنظر الجدول رقم (7) الملحق رقم (III)**)

أما علاقة نوعية النشاط بالحوافز ،فان نسبة 57% تتوزع كالأتي :

ـ 27 %	من العمال المنتجين	المنفذين	مقابل	57%	من	مجموع	الفئة
ـ 13 %	"	"	الاداريين	"	24%	"	"
ـ 12 %	"	"	التقنيين	"	19%	"	"

ويلاحظ أن نصف العمال المنتجين تقريبا أشاروا الى الانخفاض ، بينما أكثر من نصف العمال الاداريين والتقنيين مالوا الى الانخفاض ، وهذا إذا كان نظام الحوافز موجه أساسا الى جماعة المنتجين لأنهم مصدر زيادة وانخفاض مصدر لان العلاوة " الجماعية " خاصة ، فإن بيانات الفئة الادارية والتقنية تبدو منطقية من هذه الزاوية .

وإذا كان نظام الحوافز قد صدر في سنة 1982 بمرسوم رقم 30ـ48 المؤرخ ب 23 فيفري 1980، فإن تطبيقه على مستوى المؤسسات والوحدات الانتاجية عبارة عن محاولة لتجنيد العمال في الانتاج وتدبير لتحقيق القسر الانتاجي على مكونات الأجرة ، ذلك القسر الذي لم يأت الى

مراقبة نتائج عمل العامل فقط بل جماعات العمل أيضا وتعد طريقة إعلام نتائج العمل في الورشات " الجداول السوداء " طريقة وجدت في قلب بعض المبادئ التايلورية التي سمحت بزيادة الانتاج مقابل تحسين أجور العمال دون اللجوء إلى العقوبات الانضباطية لكن ، ألا يعتبر النظام نفسه تدبيرا لتدعيم الاجراءات الانضباطية ؟ .

إن محتوى البطاقة الآتية تحدد المؤشرات والمقاييس التي يتم وفقها حساب معدل العلاوة .

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهروتقنية

وحدة الاضاءة ــ رويبة | التحفيز المادي للمردودية
القسم : | الجماعة والفردية
المصلحة :
الجماعة :

الشهر

العدد	الاسم واللقب	علاوة جماعية		ملاحظة	علاوة فردية				ملاحظة
		تخفيض	تباطؤ		حجم العمل 5	المواظبة 3	التخفيض 2	تباطؤ	

فإن العلاوة الفردية تقاس وفق المواظبة التي تعني إجتناب التغيب، العقوبات الانضباطية في العمل اللذان يتوقفان بدرجة كبيرة على المشرف المباشر الذي يقع على عاتقه تقييم العامل في هذا المجال ولقد أبرزت عدة شواهد عمالية ظاهرة التقييم الشخصي الغير موضوعي كمثل شاهدة هذا العامل مركب للمساطير الفئة 6 ــ 2 (15 سنة أقدمية) ، " لا تقدم العلاوة على أساس نتائج العمل المبذولة بل على حسن العلاقة مع المشرف " ، وتقلص مثل هذه المواقف من فعالية نظام الحوافز لأن إذا كان حجم العمل كمقياس يترجح المقاييس الأخرى ، فإنه لا يشجع ولا يحفز الجهود المبذولة طالما أن طريقة التقييم ــ حسب العمال ــ أكثرها انضباطية فالعامل الذي يتظاهر أكثر دافعية في العمل وأكثر جهدا في الانتاج لكنه ، أكثر تغيبا في الشهر يعاقب أكثر من العامل الأقل دافعية وجهد في العمل ، اذن أين منطق النظام الذي جاء أصلا الى تحفيز العامل على زيادة الانتاج ؟ كما نلاحظ أيضا في بطاقة التقييم ، أن نوعية العمل غائبة

رغم أنها تشكل عنصرا هاما في تحفيز العامل لأن السعي في زيادة الانتاج يؤثر سلبيا على نوعية المنتوجات ولو أن الاضطرابات التقنية ـ سلسلة الذهون في ورشة تركيب المساطير ـ بدورها قد تكون السبب الجوهري في التأثير على نوعية المنتوج و على انخفاض كميات الانتاج المبرمجة .

لكن ، يبدو أن الأجرة القاعدية أيضا لم تصبح مكسبا بل قد تتعرض هي الأخرى الى الانخفاض في حالة ما إذا كان العامل لم ينجز متوسط المردودية المحددة بـ 60% "... إن انجاز أقل من 60% من المردودية الفردية وتوفر كل شروط انجاز الأهداف للعمل الفردي ، يعني تخفيض الأجرة القاعدية للعامل بنسبة 5% "(1) ، اذن ، نرى أن الوظيفة وحجم العمل يعاقبان العامل الذي قد ينجز المقياس الثاني ويعاقب بالمقياس الأول ، كما قد يكون العامل " وديعا وعاقلا " ويعاقب بالمقياس الثاني ، مما يجعل العلاوة الفردية طريقة انضباطية وإنتاجية تحت تصرف المشرفين .

بينما تحدّد طريقة دفع العلاوة الجماعية وفق معدل بلوغ أهداف الانتاج الشهرية حسب جماعات العمل .

نظام العلاوات الجماعية في المؤسسات العمومية

درجة بلوغ اهداف الانتاج	معدل العلاوة الجماعية
أقل 80 %	0 %
80 %	5 %
81 % الى 90 %	6 ـ 10 %
91 % الى 95 %	11 ـ 15 %
96 % الى 100 %	16 ـ 20 %
101 % الى 110 %	21 ـ 25 %
111 % الى 120 %	26 ـ 30 %

وهنا نلفت انتباهكم أن الصعوبات في العثور على بطاقات التحفيز الجماعي لفترة ما قد تقلّل من فاعلية التحليل الذي يمكن أن نقدمه عن هذه العلاوة في وسط عمال الوحدة ولهذا نكتفي بوصف الجدول والاثار التي قد تترتب عنه إن مرسوم رقم 80 ـ 48 المذكور سابقا ، يحدّد الاشكال والمؤشرات لحساب هذه العلاوة ، فهي تعبّر بلفظ علاوة ابتداء من معدل 80% من الانجاز بنسبة 5% التي تضاف على أساس الأجرة القاعدية وبينما تصبح عقوبة ، في حالة عدم انجاز متوسط المردودية الجماعية المحددة التي

(1) d'après, ALLOUACHE LAZIG Anisso "LES PROCEDES D'HARMONISATION DES S
ET DES REMUNERATIONS DANS LE SGT" les revue

يراقب على انهما كل ما يليه من جماعة العمل بنسبة الى الاجرة القاعدية (1).

غير أن اضطرابات التموين وتعطلات الآلات واللاستقرار في فرق العمل بسبب التغيب والتسرب قد يكشف حدود هذه العلاوة التي تهدف أساسا زيادة الانتاج وهنا ، اذا كان العمال بحكم ظروفهم الاجتماعية يسعون الى زيادة الانتاج حتى يتسنى لهم من رفع كشوفاتهم في نهاية الشهر فإن العلاوة الجماعية قد تشكل نمطا أو اسلوبا الذى يسمح من مضاعفة أو تكثيف شدة العمل دون أخذ بعين الاعتبار الشروط التقنية والاجتماعية .

وإذا كان البعض يرى " أنه لايمكن للحوافز المادية تحقيق أهدافها في غياب الحافز الذاتي الذى يضمحل في جو النزاع بين الادارة والعمال " (2) ، فما المقصود بالحافز الذاتي ؟ انه ذلك الحماس " المفقود " في ميدان العمل ، بحيث غيابه لايمكن الا أن يعكس عدم الادراك والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية حيث يصبح لا مكان للجهد الفردى والجماعي لكن ، الايمكن أن يكون العكس صحيحا حيث غياب الحافز الذاتي نتيجة لعدم فعالية نظام الحوافز المادية في المصنع ولأن الأسس الموضوعية التي طالما نادى بها النظام مازالت تتعرض الى مقاومة ـ الأحكام الذاتية السائدة في وسط العمال حول حساب وطرق مكافأة نتائج الجهود المبذولة في العمل ـ في المصنع .

---

(1) Idem P444 .

(2) مجلة احداث اقتصاد العدد 5 ، جوان 1986 ص 3

ف ـ الشكوى تعبير فردي أم جماعي للنزاع ؟ :

وإذا كانت النتائج الايجابية السابقة التي أشارت اليها لجنة التقييم بمشاركة لجنة التكوين والمستخدمين عن تطبيق القانون العام للعامل ، فإنها لم تمنع من لجوء العمال الى الادارة أو الجهاز النقابي قصد تبيان مدى رفضهم من تطبيق نظام الأجرة الجديد . فإن الجدول رقم (9) يعرض لنا المعطيات الكمية التي استجدت بالجهاز النقابي لطرح شكاويهم أو تظلماتهم الناتجة عن نظام الأجرة .

فئات السن / البيان	نعم	لا	المجموع
20 - 30	15	23	38
31 - 40	6	10	16
41 - 50	9	6	15
51 فما فوق	6	4	10
المجموع	36 %46	43 %54	79

إذا كانت نسبة العمال الذين صاغوا شكاويهم كتابة الى الجهاز النقابي تقدر بـ 46% ، فإن الذين عرفت كشوفاتهم انخفاضا في الأجرة لاتزيد عن 10% ـ كما أشرنا سابقا ـ ، مما يجعل النسبة الأخيرة تتضاعف أكثر من أربع مرات إذن ، الشكوى لاتعبر عن العمال الذين عرفوا انخفاضا واستقرارا في أجورهم بل تعدت الى الفئة التي اكتسبت من جراء التطبيق ونحن ، نرى الشكوى كطريقة سليمة لحل النزاع لأن الشكاوى عامة هي عبارة عن إحساس بوقوع الظلم الذى لا يجب أن يقابل إلا بقبول هذه الشكاوى او الاستماع اليها أو التحقيق فيها ، فإن كانت الشكوى صحيحة والعامل له الحق فيها يرفع الظلم عنه ، وأن كانت غير صحيحة ولا حق له فيها ، فوجب فهم العامل وإقناعه بناحية الخطأ فيها ويتحتم على اللجنة التي تحقق فيها أن تبدي إهتماما صادقا لأن معظم الشكاوى العمال بل ومعظم المشاكل أيضا هي نتيجة إهمال في معالجة الشكاوى الصغيرة التي قد تبدو لدى البعض تافهة كما توجد أسباب للشكوى الصامتة أوغير المنطوق بها " شفويا او كتابة " بحيث إذا كان 56% من العمال الذين لم يلجأوا الى كتابة الشكاوى عن نظام الأجرة الجديد ، فهذا لايعني أنهم يشعرون بالارتياح والرضاء بل

قد تكمن الأسباب ما في توقع العمال بنتيجة الرد سلبي — أم الى تساوي التنصيب مثلا " كعمال تركيب وورشة السباكة الذين ابتعدوا عن كتابة الشكوى بسبب تساوي التنصيب بين العمال الى عدم نجاعتها في الوحدة " . ونعتقد أن الشكوى الصامتة قد تكون مدمرة من جهة العلاقات التي تربط العمال بجهاز الاشراف وبالانتاج من جهة ثانية علما أن الشكوى قد تكون وهمية أو تستند الى قصور في فهم الحقائق المتعلقة بتدابير نظام الاجرة الجديد إلا أنها تعتبر شكوى الى أن تسوى تماما .

إن الجدول السابق ، يظهر لنا أن فئتي (40 — 50) سنة و(51 فما فوق) تفوقا بنسبة — 11 % و 8% بالترتيب — الفئتين الذين لم يلجأوا الى كتابة الشكاوى بينما الفئة الأولى والثانية أقل نسبة 19 %و8% بالترتيب — من العمال الذين لم يلجأوا الى الشكاوى . اذن ، رغم قلة نسبتي الفئة الثالثة والرابعة معا 32 % مقابل 68% للفئة الأولى والثانية ، فإن 19 % من الثالثة والرابعة التي سارعت الى الشكاوى مقابل 13 % بينما 26 % من الفئة الأولى والثانية التي لجأت الى الشكاوى مقابل 42 % . ونستنتج أن فئات السن الكبرى أكثر لجوءا نسبيا من فئات السن الصغرى — فما هو الحال بالنسبة للأقدمية ؟ .

إن فئتي (6 — 10) و (11سنة فما فوق) الاقدمية معا تفوق بدورها بنسبة 26 % كل من الفئة الأولى والثانية 20 % رغم أن مجموع الفئة الأولى والثانية أكبر نسبة 53 % من الفئة الثالثة والرابعة 47 % . وإذا كانت معطيات الشكاوى موزعة بصورة متقاربة في الفئة الأولى والثالثة والرابعة ، فإن الفئة الثانية أقل لجوءا الى الشكوى (انظر الجدول رقم (8) الملحق رقم (III) .

كما أن توزيع المعطيات حسب نوعية النشاط قد سمح لنا بمعرفة فئة النشاط الأكثر لجوء الى الشكوى وفي هذا الاطار ، اتضح أن فئة العمال الاداريين أكثر لجوء 13 % ولو أن مجموعها لا يتجاوز 24 % من عينة جماعة التنفيذ أما الفئة المنتجة والتقنية بالترتيب ، فقد قدرت نسبة اللجوء بـ 27 % مقابل 57 % و6 % مقابل 19 % ويبدو أن الفئة الاخيرة " التقنية " أقل لجوء بحيث ثلثفئة تقريبا بلغت الشكاوى بينما الثلثان الأخيران قد ادركا مسبقا — بسبب بعض الشواهد — عدم فعالية وفائدة مثل هذا اللجوء على مستوى الجهاز النقابي . (أنظر الجدول رقم (9) الملحق رقم (III) .

أما عند عينة جماعة التحكم ،كما يكشف جليا الجدول رقم (10) بالمقارنة مع جماعة التنفيذ ، فإن الاشراف قد لجأ بدوره الى الشكوى قصد رفع التظالم الناتج عن تطبيق نظام الاجرة الجديد .

جماعة العمل / البيان	نعم		لا		المجموع %	
التنفيذ	36	%46	43	%54	79	%100
التحكم	5	%28	13	%72	13	%100
المجموع	41	%42	56	%58	97	%100

غير أن البيانات الموجودة في الجدول ، تعين الى حد ما الجماعة أكثر لجوء الى الشكوى ، ورغم ضعف جماعة التحكم ، فإنها أقل لجوء من التنفيذ بحيث ثلث أو أقل من عينة التحكّم ارتأت استخدام الشكوى بينما يقابلها أكثر من ثلث عينة التنفيذ التي لجأت الى الشكوى وبتمحور موضوع الشكاوى في عملية التصنيف بحيث يرى هؤلاء أن العمل المبذول في المنصب يقتضي تقييما أخرا أي تحسين الوضع الفئوي في السلّم الجديد .لكن ، هل تعبّر الشكوى عن نزاع فردي أم جماعي ؟ وما مصدر مثل هذه التصورات العمالية عن التصنيف ؟

يبلغ عدد الشكاوى التي وصلت الى مجلس عمال الوحدة ب 166 شكوى ما بين شهر مارس وسبتمبر من سنة 1985 (1) ولأهمية العدد تشكلت لجنة الطعن أو اللجوء التي تضم سبعة أعضاء — ممثلي العمال والادارة — لدراسة ومعالجة الشكاوى ، غير أنها لم تستطع دراسة أية شكوى" بسبب غياب أكثر من 60% من أعضاء اللجنة في كل اجتماع "* مما يدّل على عدم اهتمام اللجنة بالمشكلات المطروحة من قبل العمال . وإذا كانت الشكوى طريقة سليمة حيث ينتظر العامل من ورائها ردا أو إجابة ، فإن رئيس قسم الانتاج يرى بقوله " إن علاقة العمل التي تربط العامل

---

(1) Bilan ATU Rouiba. RAPPORT D'ACTIVITE du 18/07/1984 au 30/09/1985.

* — عبارة مستخدمة من أحد اعضاء مجلس عمال الوحدة خلال مشاركتنا للاجتماع التقييمي السنوي لمجلس عمال الوحدة في 04 ديسمبر سنة 1985 .

برئيسه أو مشرفه هي علاقة قانونية ، فعندئذ يصبح النزاع

فعلى العامل طرح موضوع نزاعه وبالمقابل سيجد حلا يتميز

بالقبول أو بالرفض" لأنها تبدو ابسط الطرق ـ نظريا ـ للتقليص

من حدة التوترات التي يعاني منها العمال في وسط العمل لكن ،

يكشف لنا الأمر الواقع صورة مخالفة بحيث إذا كانت الشكوى

دون أهمية لدى البعض ، فإنها يمكن من جهة أن تعمق الهوة

بين العامل ورؤسائه والى تعقيد النزاع من جهة ثانية ، وإن

مجموع الشكاوى ـ 166 شكوى ـ الذي يمثل ثلثا تقريبا من مجموع عمال

الوحدة في جوان 1985 ـ 556 عامل ـ يعكس طبيعة النزاع الباطني

عبر الشكاوى التي تتضمن مطالب متعلقة بسياسة تصنيف مناصب العمل ،

إذن ، الايمكن القول أن ماوراء سوء التصنيف نوع من المطالبة بزيادة

الأجور ؟ ، اذا كان نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات قد ضاعف من

المطالب الديمقراطية " السياسية " او إذا كان القانون العام للعامل

بصدوره قد ضاعف بدوره من المطالب الاجرية ، فإن سياسة

تصنيف مناصب العمل قد دعمت بدورها جدول المطالب العمالية

بتحسين التصنيف " .

ولهذا ، فإن التخلص مما يسبب إثارة العمال أو قد يكون سببا

للشكوى ، وتقبل الشكوى بصدر رحب والى تهدئة العامل الشاكي

وتشجيعه والى السرعة في دراسة الشكوى وتنفيذ الحل ، من بين

المميزات الهامة التي يجب الاقتداء بها عند اي خال نظام جديد

معين لتحديد فئات الأجور ـ بالاضافة ، على أنها تحقق للجماعات

أمر الوقوف على كشف النقاب عن الأسباب الخفية للنزاع حتى يتسنى

أيضا اقتراح سبل أو طرق حل ملائمة لا زالتها أو التغلب على الصعوبات

التي تعترض التعاون والوفاق بين الطرفين ـ العمال وادارة الوحدة أو المؤسسة ـ

لكن ، ما مدى تمثل هذه التصورات العمالية عن التصنيف أو آخر ؟

ندرك مسبقا أن العامل يقارن وضعيته في وسط العمل مع وضعيات

عمال آخرين ، فإنه عندما يشعر بغياب " العدالة " في التوزيع سواء

في الأجور أو الحوافز أو التصنيف ، فإنه بواسطة المقارنة يحاول المطالبة

بعدم أحقية العمال الآخرين بهذه الأشياء ، أو المطالبة شخصيا بالزيادة

أو إنهاء العلاقة التي لاتحقق له الشعور بعدالة التوزيع وذلك مثلا

الاستقالة عن العمل . ولهذا ، ينبغي اعطاء أهمية عملية للشكوى

في الوحدات والموسسات والنظر فيها بإهتمام لأنها تشكل أحيانا مصدرا لظهور نزاعات عمل تعرقل سير العمل وإنتاجه في المصنع والوحدة .

7 ـ الأجرة وتعلّق العامل بالوحدة :

وقصد تبيان مدى تعلّق العامل بالجانب التوزيعي ، أرتأينا معرفة مدى ارتباط العامل بالوحدة الذى يعمل فيها على ضوء طرحنا للسؤال الاتي : اذا اقترح عليك أجرا أفضل ، هل تترك الوحدة ؟ وتبين من خلال الجدول رقم (11) حسب السن

المجموع	لا	%	نعم	%	فئات السن \ مغادرة الوحدة
38	6	% 8	32	% 40	20 – 30
16	—	—	16	% 20	31 – 40
15	5	% 6	10	%13	41 – 50
10	7	% 9	3	% 4	51 فمافوق
79	18	%23	61	% 77	المجموع

أن نسبة 77% من العمال المنفذين متمسكين أكثر بالجانب الأجرى الى حد مغادرة الوحدة بحثا عن أجرة أفضل ، وإذا كانت هذه المعطيات الكمية قد كشف مدى أهمية الأجرة لدى العامل المنفذ ، فإن نفس المعطيات تبين أن تواجد العمال في الوحدة يتوقف بدرجة أولى على الجانب الأجرى ، ولهذا ، فالعلاقة التي تربط العامل بعمله ومصنعه قائمة على الأجرة لأنها قد تكون أحد المصادر أو المصدر الرئيسي في توفير وتلبية متطلباته الاجتماعية ، أما العمال الذين يرغبون مغادرة الوحدة حتى في حالة اقتراح لهم أجرة أفضل في وحدات أو موسسات أخرى ، يشكلون نسبة 23% .

ويلاحظ أنه كلما أنتقلنا الى فئة سن أعلى كلما انخفضت نسبة العمال الذين يرغبون في ترك الوحدة ، وبالمقابل ، يلاحظ أنه كلما انتقلنا الى فئة سن أعلى كلما زادت نسبة العمال الذين لايرغبون مغادرة الوحدة ، مايدل على أن السن ذو أهمية كبيرة في اتخاذ قرار ترك الوحدة من أجل أجرة أفضل بحيث اذا كانت فئات سن الصغرى مازالت تتمتع بطاقاتها التي تسمح لها الحراك بغية ايجاد مايضمن

لها امتيازات مادية أكثر و أفضل ، فإن فئات السن الكبرى ولو أنها ترغب الحصول على نفس الامتيازات فقد تكون عاجزة عن الحراك لأسباب تشعر إليها بعد قليل .

وإلى جانب السن ، تلعب الأقدمية أهمية معتبرة ضمن الأسباب التي تدفع العمال الى عدم ترك الوحدة ، ولقد تبين من خلال الجدول رقم (10) (انظر الملحق رقم (II) ، أن نسبة 14٪ من العمال المنفذين الذين لا يرغبون ترك الوحدة تنحصر في الفئة الرابعة 11 سنة فما فوق مقابل 23 ٪ من مجموع العمال المنفذين عامة ، وبما أن كل فئة أقدمية تتقارب عددا مع الفئات الأخرى ، فإن معطيات النسب تتقارب بين الفئات الثلاث الأوائل من حيث الرغبة أو عدم الرغبة في ترك الوحدة ، إذن ، نرى أن الأقدمية تؤثر في اتخاذ القرار الى جانب السن حيث كل من قروب سن التقاعد والتعلق بالتنظيم وميكانيزماته " المؤلف " تبرر مثل هذه المواقف لكن ، ألا يوجد أسباب أخرى ؟ بالفعل ان المسؤولية العائلية بالنسبة للعمال المتزوجين تؤثر هي الأخرى لأن 18٪ من العمال المتزوجين المنفذين مقابل 23٪ قد استقرت رأيها على البقاء ، ضف الى ذلك ، محدودية وشمولية نظام الأجرة الجديدة و البعد عن مكان الإقامة والصعوبات التي قد تعترض العامل المتحرك في الاحتكاك مع وسط عمل جديد حتى في حالة ايجاد أجرة أفضل .

اذن ، تشكل الأجرة مطلبا عماليا دائما ضمن المطالب الأخرى ، وأن الرغبة في البحث عن أجرة أفضل تقدم لنا صورة واضحة عن الموقف الثابت إزاء الأجرة رغم التعديلات التي طرأت على نظمها وأشكالها، وإنها مازالت تتصدر طليعة المطالب العمالية في المؤسسة أو المصنع .

8 - الأجرة وقياس العامل " الاجتماعي "

وإذا كانت عناصر الهيكل الأجري قد حُدّدت خارج المؤسسة وفق مقاييس مبررة على أساس العقلنة الاقتصادية ، فإن للعامل نظرة قياسية للقيمة النقدية التي يتقاضاها مقابل العمل المبذول . ويبين الجدول رقم (12) المؤشرات التي يرتكز عليها العامل المنفذ في قياس أجرته .

البيان / فئات السن	الجهد المبذول	الشهادة	القدرة الشرائية
20 - 30	23	3	20
31 - 40	9	—	11
41 - 50	7	—	14
51 فما فوق	2	—	9
المجموع	41	3	54

في البداية نشير أن التكرارات الموجودة في الجدول تفوق مجموع عينة العمال المنفذين بسبب الاختيارات العمالية في قياس الاجرة التي انحصرت في مؤشرين هما : الجهد المبذول والقدرة الشرائية .

ويشكل الجهد مؤشرا قياسيا سواء في القانون العام للعامل أو لدى العمال المنفذين مما يدفعنا القول الى وجود توافق بين الطرفين من حيث قياس الأجرة دون تقييم ردود أفعال العمال حول حسن أو سوء قياس الجهد . ولقد أظهرت التكرارات حسب السن أنه كلما انتقلنا الى فئة سن أعلى كلما انخفضت التكرارات الخاصة بقياس الأجرة على أساس الجهد، بينما نلاحظ انخفاض نسبي أيضا من حيث الاقدمية بين الفئات الثلاث الاوائل والفئة الرابعة (11سنة فما فوق) أنظر الجدول رقم (11) الملحق رقم (III) . وتكشف لنا هذه العلاقة أن السن والأقدمية تقلص فكرة أثر الجهد في تصورات العمال تجاه قياس الأجرة بحجة – حسب اعتقادنا – طبيعة العمل الممارس . ويتخذ الجهد عند العمال العزاب مكانة هامة على غرار العمال المتزوجين وعلى غرار القدرة الشرائية . (انظر الجدول رقم (12) الملحق رقم (III) .

أما القدرة الشرائية ، فإنها تتصدر طليعة التكرارات لأنها العنصر المقارن دوما بالأجرة من قبل العمال . وتأخذ القدرة الشرائية امتدادا اجتماعيا عميقا في وسط العمال لأن اختلالها قد يسبب اضطرابا في العلاقة أجرة / قدرة شرائية . ولهذا يرى وزير خلاف الطلبية في احدى تصريحاته " ... إن علاقة الأجور بالقدرة الشرائية أساسا علاقة تضخيمية بحيث الربط بينهما يعدّ وصلا غير شرعيا خارج إطار مدلول الانتاجية لأن إذا أزدادت الأسعار بـ 10٪ فإن الأجور ستزداد بنفس النسبة ، وإذا زدنا الأجور أيضا بنسبة كعنصر من

التكليفية — فالأسعار تزداد بنفس النسبة "(1) • إذن يتبين أن العلاقة الثنائية بين الأجور والقدرة الشرائية قابلة للقياس والتوازن في حالة ادراج مدلول الانتاجية الذي يعني مضاعفة وزيادة الانتاج وتوفيره بكميات كبيرة على مستوى السوق حتى يتسنى إقامة معادلة متوازنة بين الأجور والقدرة الشرائية، ونحن • لسنا بصدد تقديم الاحتمالات والمعادلات الرياضية التي تسمح بارجاع الكفة بينهما بل مجرد التذكير ومن سبقنا اليه أن الحفاظ على القدرة الشرائية من بين المطالب الاجتماعية التي يجب أن تراعى عمليا وليس نظريا • وأن كل فئات السن والاقدمية قد أكدت على ذلك من خلال إتخاذ هذه القدرة الشرائية كمؤشر ومطلب في قياس الأجرة. ولنا عودة إليه في الفصل القادم عند تحدثنا عن الظروف الاجتماعية للعمال •

إذن • لايمكن التحقيق من نجاعة فعل القانون العام للعامل مادامت مرتبطة بإطار التبادلات بحيث إذا كان العامل الذي يتقاضى أجرته مقابل قوة عمله مازال يتسأل عن كيفية ضمان شروط إعادة انتاج قوته خارج العمل • فإنه يصعب التحدث عن السياسة الأجرية في الوحدة بإعتبار انها مازالت تستمد معانيها من خارج الوحدة • وفي وجه هذه العملية الاجتماعية غير المنفصلة • التي تمنع النشاط الصناعي من أن يأخذ جزءا من الاعتراف به على مستوى إطار التبادلات • فإن المنطق الأجري يفقد معناه في استقرار العمال لأن الأجرة هي قلب المطالب وخاصة للفئات السن الصغرى • و إذا كان فعل القانون العام للعامل يرمي الى توحيد وانسجام عبر شعارات العدالة في التوزيع فإنه يصعب تطبيق نظام جديد دون رد فعل عمالي • وبالفعل • فإن دراسة النزاعات التوزيعية على ضوء العمال قد اثبتت أن الأجرة كمكان لعلاقة اجتماعية تعبر عن اللاستقرار بين العمال والجماعات الأخرى " الادارة والتنظيم النقابي " لأن غياب التوعية في فهم أهداف القانون العام للعامل قد أثر على الآمال المنتظرة من قبل العمال، تلك الآمال التي تحولت الى إستياء شامل مس كافة فئات السن والاقدمية • وإذا كان النزاع التوزيعي لم يتخذ طرقا عنيفة في الوحدة • فإن حالات الاضراب لاتحصى في المؤسسات والوحدات الانتاجية الأخرى • لكن غياب الاضراب لم يمنع من لجوء العمال الى الادارة والتنظيم النقابي عبر الشكاوى المكتوبة العديدة — ثلث عمال الوحدة — التي تعبّر حسب اعتقادنا عن نزاع جماعي • تلك الشكاوي العمالية التي تطالب وراء تحسين التصنيف زيادة في الاجور •

(1) Revue Actualité Economie N° 1, Février 1986, P.36.

ثانيا : علاقات العمل بحوار تجاه نزاعي .

إذا كانت الشروط المادية ـ الأجور والحوافز ـ قد أبرزت إنتشار النزاعات التوزيعية الباطنية بين جماعات العمل ووفق مؤشرات ـ كالسن والأقدمية ونوعية النشاط ... الخ ـ تختلف درجة من فئة الى أخرى ، فهل يمكن حصر أصل هذه النزاعات في الجانب المادي أم هنالك متغيرات سوسيولوجية أخرى تساهم في تغذية هذه النزاعات ؟ وضمن الافتراض الأول ، سنتجه الى معرفة فيما إذا كانت علاقات العمل ـ الرضا عن العمل ،علاقة العامل بالاشراف والتضامن بين العمال من جهة وبين العمال وادارة الوحدة ومجلس العمال أو التنظيم النقابي من جهة ثانية ـ تؤثر في تعقيد النزاع ضمن وسط العمل .

أ ـ دراسة طبيعة العلاقات حسب السن والاقدمية ونوعية النشاط والحالة العائلية وجماعة العمل .

1 ـ مسألة الرضا أم اللارضا عن العمل :

إن ارتباط جوانب الرضا ببعضها لايجب أن يقودنا الى مقولة أن معرفة رضا العامل عن جانب معين من جوانب العمل كافية للدلالة عن رضاه عن جوانب أخرى ، وبالتالي هناك ضرورة للتعرف على المتغيرات النوعية للرضا وقياسها كمثل الرضا عن العمل والاشراف والتضامن الخ ... وإذا كانت الأجرة والحوافز إحدى المتغيرات النزاعية المرتبطة أساسا بالرضا عن العمل فإن درجة الرضا عن العمل قد تمثل سلوكا ضمنيا أو باطنيا يكمن في ذوات العمال ، والذي قد يظل كامنا في نفسية العامل أو يظهر في سلوكه الخارجي ، ونشير أن قوة المشاعر ودرجة تراكمها تؤثران في درجة إنعكاسها على سلوك العامل ظاهريا بحيث " كلما كانت درجة الاستياء عن العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء على سلوك العامل ببحثه عن عمل أخر أو بزيادة نسبة تغيبه أو معدل تأخيره ...الخ "(1).

والبكم ، الجدول رقم (13 الذي يبين رضا العمال المنفذين عن العمل ومصادره بواسطة اللجوء الى نفس المؤشرات السوسيو ـ مهنية السابقة .

---

(1) احمد صقر عاشور ، ادارة القوى العاملة ، بيروت ، دار النهضة العربية 1983 ص. 139 .

البيان / فئات السن	نعم I	نعم II	نعم III	المجموع%	لا I	لا II	المجموع%	المجموع الكلي
20 ـ 30	7	10	12	%28	4	12	%20	38
31 ـ 40	2	8	2	%15	1	3	%5	16
41 ـ 50	1	12	7	%11	/	2	%3	15
51 ـ فمافوق	/	7	/	%9	/	3	%4	10
المجموع %	%4،3	[illegible]	%14،14	%68	%6،5	%26،20	%32	79

ويلاحظ أن نسبة رضا العمال المنفذين تقدر بـ68% وهي تفوق نسبة العمال غير الراضين عن العمل 32%.وقد يتضاءل البعض عن هذا التفوق الكلي رغم الوضعية النزاعية السائدة في وسط العمل بسبب تطبيق القانون العام للعامل . إن الرضا عن العمل ـ كما رأينا سابقا ـ يتفرع الى عدة جوانب ، وفي هذا السياق أرتأينا تحديد مصادر الرضا عن العمل التي لاتتعلق بمحتوى العمل وظروفه وترقيته بل تتعدى نطاقه لتضم تغيرا أو مصدرا اجتماعيا مرتبطا بالمسؤولية الأسرية أو العائلية بحيث أظهرت المعطيات أن 47% من العمال يرجعون رضاهم عن العمل الى المسؤولية الأسرية (II) مع العلم أن 44% منهم متزوجين وذوى أطفال (انظر الجدول رقم (18) الملحق III) من مجموع 49% من فئة العمال المتزوجين الذين اشاروا الى رضاهم عن العمل و يعبر هذا الرضا عن مدى ارتباط عمل العامل بأسرته ، وأن القسور التي تعترض العامل تجعله يتقبل الوضع ويستمر في العمل بغية تلبية حاجات أسرته ." ظروف علينا ومضطرين القبول " ، هي إحدى الشواهد الشائعة في وسط العمال ، وينحصر أكثر في فئتي (41ـ 50) سنة و (51 من فوق) مقابل مجموع المتقين . ونجد الى جانب المسؤولية الأسرية ، مصادر أخرى كمثل انتظار الأجرة فقط (III) ويتخذ هذا الأخير مكانة في الفئة الأولى (20ـ30) سنة وإن لم نقل أنه يتمركز في هذه الفئة بالذات بنسبة 15% مقابل 17% . ل وحصة عمال العزاب بـ16% مما يبرز مدى اهتمام العامل العازب بالاجرة فقط ، لكن ، لاتنفي المسؤولية الأسرية أهمية الأجرة بالنسبة للعامل المتزوج لأن العامل المتزوج + المسؤولية الأسرية = انتظار الأجرة أيضا .

إذن يتبين أن أثر الأجرة على العامل قويا ـ خاصة العازب منه ـ الى احدى اعتبارها كأساس تواجده في المصنع أو الوحدة أو كشيء " مقدس" ومطلب دائم في نشاطه ضد التعديلات والاجراءات التي تطرأ عليها ، وإن الرضا عن العمل لايتوقف على مدى عناية واهتمام (ا) العامل بعمله بل على الأجرة كآخر شيء يهمه .

ولقد اتضح من خلال الاقدمية ، اننا كلما انتقلنا الى فئة اقدمية أعلى ، كلما اصبحت المسؤولية الأسرية المصدر القسري لرضا العمال ، بينما كلما انتقلنا الى فئة اقدمية ادنى ، كلما ادركنا مدى أهمية الجوانب الأخرى لرضا العمال عن العمل . (انظر الجدول رقم 14 الملحق 110) .

أما الذين عبروا عن اللارضا فانهم يشكلون نسبة 32% تنحصر في فئة السن الاولى بـ 20 % وفي الاقدمية الثانية بـ 14 % وفي فئة العزاب بنسبة 14 % — بسبب ضعف نسبتها مقابل العمال المتزوجين وهي اكثر دلالة من نسبة العمال المتزوجين 18 % — ، ماذا يعني اللارضا بالنسبة لهذه الفئة ؟ .

— 6 % يعني اللامبالاة في العمل
— 26 % يعني غياب المساعدة من طرف المشرفين وعمل متعب وشاق وغير حافز ، نقص الترقيات وأخيرا مشاكل اجتماعية .

مما سبق ، نرى أن مشاعر الرضا عن العمل تختلف كيفيا عن مشاعر اللارضا ليس فقط في طبيعتهما بل في العوامل المسببة لهما ، واذا كانت أشهر الدراسات حول الاتجاهات النفسية التي قام بها هرزبيرغ وزملاؤه قد توصلت الى وجود اختلاف بين نوعية العوامل المسببة للرضا عن تلك المسببة لعدم الرضا ، وانهما عاملان مستقلان عن بعضهما فانه " ... لا يمكن اعتبار الرضا و اللارضا متغيران او دالان مستقلان عن يؤثر فيهما عوامل مختلفة بناء على افتراضات هرزبيرغ ، لانهما تفتقد للاحكام و الضبط المنهجيين وان تحليل مشاعر الرضا و اللارضا يترك المجال واسعا لمختلف الاحكام الذاتية التي قد تشوه صدق البيانات المدلى بها " (1) ، وبالفعل يوجد احتمال أن يحلل العمال مشاعر الرضا عن العمل بارجاعها الى وضعيات تتعلق بالبيئة الاجتماعية — المسؤولية الاسرية مثلا — والتي قد تتعلق بمستوى العمل الذي يؤدونه ، في حين يحللوا مشاعر اللارضا أيضا بارجاعها الى الظروف الاجتماعية الخارجية ، وان تحليل مشاعر

ويجد ان العوامل المسببة للرضا تتمثل في : الانجاز في العمل بالمسؤولية نشطة العمل ، فرص النمو وتقدير ، تعرف الآخرين ، في حين ان العوامل المسببة لعدم الرضا تتمثل في الأجرة ، نمط الاشراف ، ظروف العمل و سياسات الادارة أنظر

[illegible]

(1) — احمد صقر عاشور : المرجع السابق ، ص 157 .

المدنا واللاضا تبد سمح لنا بحصر لا ... المشابه ... تقطيا .
الاختلافات الموجودة في درجة الرضا واللارضا بين فئات السن والاقدمية والحالة العائلية .

2 ـ ... / اشراف ، تعاون أم قسر ؟

يوجد علاقة بين نمط الإشراف ورضا المرؤوسين عن العمل ، فإن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لا هتماماته بواسطة تفهمه عند حدوث اخطاء من جانبهم ، يكسب ولاء مرؤوسيه ويحقق رضا عال من العمل ، أما المشرف الذي يقصر اهتمامه على الانتاج واهدافه ، ويعتبر مرؤوسيه مجرد أدوات لتحقيق اهداف العمل فلايكسب ولاء مرؤوسيه بل يجعل مشاعر الاستياء تنتشر بينهم ، ويبين الجدول رقم (14) نظرة العمال المنفذين الى المشرفين حسب نوعية النشاط .

فئات نوعية النشاط / النظرة	كحراس	كزملاء	كعمال	بدون جواب	المجموع
الإنتاجي	37 ٪47	1	6 ٪8	ـ	45
التقني	5 ٪ 6	[illegible]	9 ٪11	/	15
الاداري	16 ٪20	/	3 ٪ 4	/	19
المجموع	58 ٪73	2 ٪3	18 ٪23	1	79

ويلاحظ من الوهلة الأولى أن الاغلبية الساحقة للمنفذين بمختلف النشاطات تنظر الى المشرفين كحراس 73 ٪ ، وهي الخاصية المسيطرة في وسط عمال التنفيذ إزاء الاشراف بحيث الإلحاح عليها يرمز الى مدى الاتوافق الموجود مقابل الخاصيات الأخرى 3 ٪ كزملاء و23 ٪ كعمال ، ولو أنها وظيفة من وظائف الإشراف تتمثل في مراقبة تنفيذ العمل والسهر على الانضباط في وسط العمال ، لكن هذا لايقلل من أهمية البعد الذي يصوره العمال لهذه الوظيفة عند ... "الحراسة" على حد تعبير العمال من حيث النهي والأمر وترقب الأخطاء ، وتساهم هذه النظرة في تعقيد علاقات العمل بين العمال والمشرفين الى حد انها يمكن أن تؤدي الى بروز نزاعات بينهما .
ولقد اتضح من خلال توزيع المعطيات حسب فئة نوعية النشاط أن العمال المنتجين والاداريين ينظرون الى المشرفين كحراس أكثر

كرمسلا ، وعمال ــ 47٪ و 20٪ بالترتيب ــ بينما تميل فئة العمال التقنيين اكثر الى نظرة المشرفين كعمال على غرار الفئتين السابقتين، مما يثبت فكرتنا السابقة حول تماسك التقنيين المنفذين مع الإشراف وخاصة في ورشة التجهيزات المتحركة ، هل يمكن حصر هذه العلاقة في النظرة التي يصورها العمال المنفذين ازاء الإشراف أم ينبغي معرفة استجابات العمال عن طبيعة ممارسة العمل في المنصب حتى يتسنى لنا الإحاطة بنمط الإشراف من زاوية العلاقات التي تربط المنفذ بالمشرف ودرجة اسهام هذه العلاقات في توتر الجو الاجتماعي في وسط العمل ؟، وفي هذا السياق لقد تبين في الجدول رقم (15) حسب السن

فئات السن / ممارسة العمل	بإشراف جيد	بأوامر قسرية	بحرية تامة	المجموع
20 30	4	24	10	33
31 40	3	6	7	16
41 50	3	6	6	15
51 فما فوق	1	4	5	10
المجموع	11 ٪14	40 ٪51	28 ٪6	79

أن 51٪ من العمال المنفذين يمارسون العمل بأوامر قسرية مما يؤكد من جهة أن النهي والأمر والترقب بشدة تساهم في اضطراب العلاقة بين المنفذ والمشرف ، ونظرة الحراسة التي يرتكز عليها كثيرا عمال التنفيذ من جهة ثانية ، وينتمي هؤلاء الى فئة السن الأولى (20ــ30) بنسبة 30٪ أي أكثر من $\frac{2}{3}$ مجموع هذه الفئة ، وما يلاحظ ، أننا كلما انتقلنا الى فئة أعلى سنا ، كلما انخفضت نسبة العمال الذين يشعرون تأدية العمل بأوامر قسرية . ونجد نفس الملاحظة على أساس الأقدمية ولو أن فئات الأقدمية الأربعة متقاربة من حيث العدد (انظر رقم ( ) . ولقد أظهرت المعطيات حسب الحالة العائلية ، أن العمال العزاب أكثر إتجاها نحو مشاعر القسر على غرار المتزوجين بنسبة 23٪ مقابل 28٪ للعمال المتزوجين ــ ولو أن فئة العزاب أقل عددا من المتزوجين كما أشرنا سابقا ، (انظر الجدول رقم (16) الملحق رقم (II)) .

والى جانب هذا المؤشر ، يلاحظ أن نسبة 35٪ من المنفذين يرون أن العمل يمارس بحرية تامة أي دون ضغوط وقسور من قبل المشرفين

ولعل هذا المؤشر يرتبط بطبيعة العمل الممارس بحيث إذا كان السن لم يحدّد لنا هذه الرؤية ـ كما يتضح في الجدول ـ ، فإن الاقدمية قد كشفت لنا أنه كلما انتقلنا الى فئة اقدمية أعلى ، كلما زادت نسبة العمال الذين يشعرون بهذه الحرية في ممارسة العمل ، مما يسمح لنا بالقول أن مدة الخدمة في العمل تجعل العامل يكتسب نوعا من الحرية في تأدية عمله لأنه ـ حسب اعتقادنا ـ قد أصبح دالبا من دواليب تنظيم العمل ولأن لديه خبرة ومعرفة بمعطياته ، لكن ، يبدو أن فئة العمال المنتجين والتقنيين " خاصة " أكثر حرية من فئة الاداريين ـ 16% و 13% بالترتيب ، مما يؤكد مرة أخرى مدى مرونة العلاقة الموجودة بين التنفيذ والاشراف في الجسم التقني وبالاخص عند عمال صيانة بالوحدة ، أن $\frac{2}{3}$ العينة التقنية انحصرت معطياتها في هذا المؤشر ، بينما العمال المنتجين الذين أدلوا العمل بحرية ، فإنهم ينتمون الى عمل التركيب .

أما العمال الذين يمارسون العمل بإشراف جيّد ، يشكلون نسبة ضعيفة مقابل النسبتين السابقتين ـ 14% مقابل 51% و 35% ـ مما يسمح لنا استنتاج أن التعامل السائد بين التنفيذ والاشراف على ضوء المنفذين ـ قائم على أسس قسرية أكثر من تعاونية ، تلك الاسس التي قد تعكر جو علاقات العمل وتساهم من حين لآخر في ظهور نزاعات عمل داخلية بين الرئيس والمرؤوس ، واليكم الجدول رقم (16) الذي يبين بعض الصور لنزاعات تحدث بين العامل والمشرف ، ولو أنه ـ الجدول ـ خاضع بدوره لبعض الاحكام أو التحيزات الذاتية .

البيان / فئات نوعية النشاط	نعم I	نعم II	نعم III	المجموع	%	لا	%	المجموع
انتاجي	7	3	2	12	%15	33	%42	45
تقني	/	2	2	4	%5	11	%14	15
اداري	3	2	1	6	%8	13	%16	19
المجموع %	10 %13	7 %9	5 %6	22	%28	57	%72	79 %100

I ـ عدم تنفيذ الأوامر
II ـ ضعف المجهود في العمل
III ـ عدم الاستقرار في العمل .

يلاحظ أن نسبة التصريح بعدم وقوع نزاعات مع المشرف أكبر من نسبة التصريح، وهي محل غموض وإلتباس لأن الجدولان السابقان اظهرا غياب التعامل التعاوني وانتشار التعامل القسرى، مما قد يجعل البيانات المدلى بها في هذا الجدول أكثر ميلا نحو التحيز الذاتي سواء من جانب التصريح أو عدم التصريح بوقوع نزاعات مع المشرف غير أن ما يهمنا أكثر هو حصر على الأقل الأسباب المسيطرة والدافعة لوقوع نزاعات بين المنفذين و المشرفين ولعل عدم تنفيذ الأوامر أكثر استخداما في وسط العمال المنتجين والاداريين مقابل ضعف المجهود وعدم الاستقرار في العمل وهنا تتعدد وتتنوع الحالات فيما يخص النزاعات الانضباطية " المصرّحة " ولنا عودة إليه بالتفصيل في الفصل السادس لكن، يجدر الاشارة أن قيمة المشرف تكمن في طريقة اصدار الأوامر التي تحقق أكثر استجابة ممكنة ممن يتلقون هذه الأوامر، وأن اللاخضوع للأوامر ما هو إلا سلوكا عنيفا يواجه به العمال قسور الاشراف عند ما تبلغ ذروتها القصوى. أما ضعف المجهود وعدم الاستقرار في العمل فهي تندرج ضمن الأسباب المصرحة من قبل العمال وهي شائعة الاستخدام في العلاقة تنفيذ / إشراف، بوبالاخص، عند فئتي (20 ـ 30) و (31 ـ 40) سنة (انظر الجدول رقم (17) الملحق رقم (III) .

3 ـ <u>التنفيذ والتضامن</u> :

إن مدلول الوحدة بين العمال قد يقودنا بدوره الى طبيعة العلاقات الاجتماعية في العمل بحيث وجوده أو غيابه في وسط العمال قد يساهم إما في تدعيم أو تفكيك العلاقات التي تربطهم، والى كشف بعض السلوكات المطلبية المستخدمة في الدفاع عن مصالحهم ـ فردية أو جماعية ـ . وفي هذا الاطار ارتأينا معرفة استجابات العمال حول ما إذا كانت توجد وحدة بين العمال أم لا، ولقد إتضح في الجدول رقم (17) حسب السن .

فئات السن / البيان		نعم		لا	%	المجموع	
20	30	11	%14	27	%34	38	
31	40	4	% 5	12	%15	16	
41	50	5	% 6	10	%13	15	
51 فما فوق		3	% 4	7	% 9	10	
المجموع	%	23	%29	56	%71	79	%100

أن 71 ٪ من العمال المنفذين يرون غياب الوحدة بينهم في وسط العمل ، بينما 29 ٪ يرون العكس ، وقد يعود اختلاف وجهات نظر العمال حول مدلول الوحدة الى وقائع أو أحداث معاشة في المصنع بحيث قد تعتبر استجابة وجود أو غياب الوحدة الى حادثة وقعت لعامل ما أو لاحظها في وسط العمل بين العمال ، ولهذا ، وقصد تجنب كل غموض ، فإن توزيع المعطيات حسب السن لم يعط دلالة كبيرة بحيث 14٪ من الفئة الأولى — من مجموع 29 ٪ — أشارت الى انتشار الوحدة بين العمال بينما يلاحظ أن نسب الفئات الثلاث الأخرى متقاربة ، لكن ، يبدو أن المعايشة أو طول الخدمة أو الاقدمية في العمل توضح أكثر هذه العلاقة لأنه كلما انتقلنا الى فئة أقدمية أعلى ، كلما انخفضت نسبة العمال الذين أدلوا بغياب الوحدة .(أنظر الجدول رقم (18) الملحق رقم (III).

إذن ، غياب الوحدة قد تولد جوا اجتماعيا غير سليما وظاهرا بين العمال وقد تضعف من موقعهم داخل المصنع وتخلق تفككا في صفوف العمال ، فالتعاون والسائد عند بروز مشكلة لإحدى العمال مع جهاز الإشراف من المؤشرات التي تعبر أيضا عن مدلول الوحدة أو التضامن بين العمال ، فكيف ينظر عمال التنفيذ الى هذه المسألة ، يتضح في الجدول رقم (18) من خلال طرحنا للسؤال الآتي : " هل يشاركك زملاؤك في مشكلتك مع رؤسائك ؟ "

فئات الاقدمية / البيان	نعم	%	لا	%	المجموع	
1 - 2	3	%4	16	%20	19	
3 - 5	11	%14	12	%15	23	
6 - 10	9	%11	10	%13	19	
11 فما فوق	7	% 9	11	%14	18	
المجموع %	30	%38	48	%62	79	%100

أن 62 ٪ من العمال المنفذين يشعرون بغياب التساند في حالة بروز مشكلة تمس أحد العمال من ينتمي الى جماعة عمل ما ، وإذا كانت هذه الاستجابة تخضع لمشاعر فردية ، فإنه يصعب تحديد مدى موضوعيتها في تأويل هذه المسألة المطروحة ، لكن ألا يمكن القول

أن إحساس العمال بغياب التساند من بين المؤشرات التي تعبّر عن ضعف الوحدة أو التضامن بين العمال ، وخاصة ، إذا أدركنا أنهم قد يعانون من نفس الظروف وشروط العمل ؟ .

إن مالفت انتباهنا عند توزيع المعطيات ، ورغم قلة العمال الذين ابرزوا وجود التساند ، هو تمركزها في الفئة الثانية والثالثة والرابعة ، مما يدّل أن الفئة الأولى (1 ـ 2) أقدمية لم تعد مسح بصورة كافية في شبكة العلاقات التي تربط العمال بعضهم بعضا ، وتقدر نسبة العمال الذين أشاروا الى التساند ب 38٪ ، تتوزع حسب السن الى 19٪ للفئة (20 ـ 30) سنة و 6 ٪ للفئة الثانية (31 ـ 40) ، و10 ٪ للفئة الثالثة (41 ـ 50) ، وأخيرا 3 ٪ للفئة الرابعة (51 سنة فما فوق) .

ويلاحظ ـ انظر الجدول رقم (19) الملحق رقم (III) ـ أن الفئة الثالثة أكثر ميلا للتساند مقابل مجموع الفئة بالذات ، لأنها الوحيدة التي تجاوزت فئة غياب التساند ،ومهما يكن ، فإن الغلبة تنحصر في غياب التساند من طرف العمال " الزملاء" في مواجهة المشرف قصد التنازل مثلا عن تقديره أو الى حل العقدة او المشكلة بصورة سلمية دون أية تكلفة تعيق العمل وسيره من قبل الطرفين .

4ـ اللجوء المطلبي بين الفردي والجماعي :

وإذا كان الشعور بغياب الوحدة والتساند أكثر انتشارا في وسط العمال المنفيذين فألا يمكن القول أيضا أنه يمكن أن يؤثر في السلوكات المطلبية وبالأخص الرفاعية منها ؟ لقد إتضح أيضا من خلال طرحنا للسؤال الأتي : كيف يدافع العمال عن مصالحهم ؟ فرديا أم جماعيا ، وحسب السن ونوعية النشاط وجماعة العمل مايلي :

الجدول رقم (19) يبيّن كيفية دفاع العمال حسب السن

فئات السن / سلوك الدفاع		فرديا	%	جماعيا	%	المجموع	
20	30	30	٪33	8	٪10	38	
31	40	15	٪19	1	٪ 1	16	
41	50	15	٪19	/		15	
51 فما فوق		10	٪13	/		10	
المجموع	٪	70	٪89	9	٪11	79	٪100

يلاحظ من الوهلة الأولى أن اغلبية العمال يقدمون صورة فردية في الدفاع عن المصالح بنسبة 89 % ، وهي نسبة تعكس الى حد كبير الجدولين السابقين المتعلقين بالوحدة والتساند بين العمال بحيث إذا كان الاعتقاد الشائع — في وسط العمال المنفذين — بغياب روح التساند والتعاون والوحدة ، فإن اللجوء الفردي يكشف الى حد بعيد الضعف في تقريب الجهود في حالة موضوع نزاع يمس كافة العمال المنفذين ، لكن هل الاعتماد الفردي يمس كافة الفئات " السن ونوعية النشاط " أم هنالك فئة لجأت الى الاعتماد الجماعي ؟ ، إنطلاقا من الجدول ، يتبين أن الاعتماد الجماعي ينحصر في الفئة الأولى (20 — 30) سنة بنسبة 10 % بينما غياب كلي لهذا الاعتماد لدى الفئات الثلاث الأخرى ، ونحن نعتقد أن الأمر قد يختلف في حالة رهان يمس كافة العمال بحيث إذا كانت تجربة الإضراب التي شدها العمال في سنة 1979 هي في الواقع نتاج فعل جماعي ، فإن إندلاعه تلقائيا في ورشة اللحامة وإمتداده الى الورشات الأخرى — قصد المطالبة بتعديل الأجور وتوزيع الأرباح كما أشرنا سابقا — قد يعكس كيان الجماعة في العمل وقيمها التضامنية . غير أن كيان الانتماء الى الجماعة لا يكفي وحده في تحديد الفعل الجماعي الاضراب مثلا — في كل مرة ، ولهذا ، فإن قياس الاعتماد الفردي قد يجد تعليلا في التصورات التي يقدمها العامل كفاعل يعايش جسم الوحدة والمصنع ويساير أحداثها المليئة ببعض المواقف التسنزية وإن غياب الاعتماد الجماعي لا يعني إهمال الجماعة " الغير رسمية " التي تسعى بدورها الدفاع عن مصالحها ، بل محاولتنا تنصب أساسا في معرفة فيما إذا وجدت أسباب تؤثر في غياب اللجوء او الاعتماد الجماعي إن ماتقدم عن الشكوى كتعبير جماعي — وهي فردية في الأساس — وكإحدى الطرق السلمية في فض النزاعات ، مجرد تكتيك — حسب اعتقادنا — يخفي ماوراء سوء التسيير مصلحة جماعية مرتبطة بزيادة الأجور .

إذن ، عدا الفئة الأولى (20—30) سنة ، فإن الفئات الأخرى تستبعد اللجوء الجماعي ، أما حسب نوعية النشاط فإن فئة العمال الاداريين قد أظهرت غياب الاعتماد الجماعي بينما يتوزع ذلك الى 8 % بالنسبة للعمال المنتجين و 4 % بالنسبة لفئة عمال التقنيين ،(انظر الجدول رقم 20) الملحق رقم(III) .

وقبل أن نشير الى الأسباب التي أدت الى سيطرة الطابع الفردي في الدفاع عن المصالح ، ينبغي أيضا معرفة وجهة نظر جماعة التحكم عن هذه المسألة ويتضح في الجدول رقم (20) حسب جماعة العمل .

سلوك الدفاع / جماعة العمل	فرديا		جماعيا		المجموع	
التنفيذ	70	%89	9	%11	79	%100
التحكم	16	%89	2	%11	18	%100
المجموع %	86	%89	11	%11	97	%100

إن وجهة نظر جماعة التحكم تتقارب مع جماعة التنفيذ بحيث إذا كانت – جماعة التحكم – تتضمن أساسا رؤساء الفرق والفروع ، يبدو أن الاعتماد الفردي هو بنفس القدر والنسبة عند جماعة التحكم رغم اختلاف المواقع الدارجية ، إذن ، أين تكمن الأسباب ؟

يحدد الجدول رقم (21) حسب جماعة العمل ، انظر الملحق رقم (III)، الاسباب التي تدفع أكثر الى الاعتماد الفردي .

- 35 % الى غياب الثقة
- 12 % الى سوء العلاقات الاجتماعية بين العمال
- 43 % الى الخوف من الاجراءات الانضباطية
- 10 % بدون جواب .

وإذا كان غياب الثقة وسوء العلاقات الاجتماعية بين العمال يدعم فكرتنا السابقة عن غياب الوحدة والتساند ، فإن الخوف من الاجراءات الانضباطية ينعكس الى حد بعيد العلاقة الموجودة بين العمل / لانضباط والعلاقة الموجودة بين اللجوء الفردي أكثر من اللجوء الجماعي – وهنا ، نجد عدة شواهد عمالية توضح هذه العلاقة كمثل شاهدة رئيس فرقة الحدادة – 10 سنوات أقدمية – الذي يشير بقوله " نكان تروح جماعة طلبهم بكاش حاجة ، إتوللك تحبوا إدروا الفوضى ولا لشراف " أي بتعبير آخر مدى تأويل المسيرين لأي تصرف جماعي من طرف العمال قصد المطالبة بشيء ما كمرد فعل للفوضى أو التنظيم إضراب ، ويرى البعض الأخر أن الطابع السلطوي يؤثر اكثر في علاقات العمل الى حد تصويره " بعقلية المعمر" او بأساليب أخرى كمثل "أعمل وإلا الطرد النهائي " ، ويلاحظ أن مثل هذه العقليات التي تسعى الى فرض

الانضباط في وسط العمال بهذه الكيفية قد تؤثر على الجو الاجتماعي ، ولو أن شعور العمال بالخوف قد يثبت مدى نجاعة الاجراءات الانضباطية المعمول بها . إن اضراب 1979 قد دفع ادارة الوحدة الى تقوية جهازها الانضباطي ـ لاتمر النزاعات الفردية المصرحة احيانا عبر لجنة الانضباط المختلطة ـ داخل المصنع ، والى عزل المشيرين عن المناصب الاستراتيجية قصد مواجهة احتمال ظهور النزاعات من جذورها حتى لا يتكرر في المستقبل * ولهذا ، فإن الاستمرار في السلوك القسري يعني خلق سلسلة احباطات ـ مفهوم سيكولوجي أساسا ـ التي بدورها قد تفتح الباب الى انتشار اللامبالاة والى غياب الدافعية في العمل .

ويتمركز الخوف من الاجراءات ـ كما رأينا سابقا ـ بدرجة أولى عند العمال المتزوجين بنسبة 83% عند العمال المنفذين وهي تعبر عن علاقة لا تقل أهمية عن العلاقة السابقة ـ اللجوء الفردي أكثر من اللجوء الجماعي ـ بسبب المسؤولية العائلية ، وإذا أجرينا عمليات حسابية ـ نظريا ـ لجمل المؤشرات السابقة ، نجد في نهاية المطاف ما يأتي :

ـ غياب الوحدة او التساند بين العمال + انتشار اللجوء الفردي = ضعف التضامن و تفكك العلاقات الاجتماعية بين العمال .

ـ تدعيم الجهاز الانضباطي + خوف العمال من اجراءاته = غياب و تقليص التقاليد الجماعية في النزاع .

وتؤدي كلتا العمليتين الى تدهور علاقات العمل والى اشتداد نزاعات العمل الباطنية بين العمال والاشراف والمسيرين .

---

* ـ تاريخيا لم تعرف الوحدة نزاعات عمل مكشوفة ـ كالاضراب ـ منذ سنة 1979 ، مما قد يسمح لنا القول أن فك صفوف العمال عن طريق عزل القائد او الشبه حسب التعبير السيكولوجي ، والسهر على ملاحظة واحترام الانضباط العام وسيلة ناجحة ، ولو أن الظروف والممارسات العمالية قد تأخذ اتجاها أخيرا .

غير أن هذه الأعراض التي تصيب المصنع ، تتميز بفروق متباينة حسب السن والحالة العائلية والأقدمية لأن العامل الشاب قد تختلف وجهة نظره عن العامل غير الشاب ، والعامل العازب - دون مسؤولية عائلية - قد يتبنى موقفا مخالفا عن العامل المتزوج ، كما أن العامل القديم الذى يتحكم نوعا ما في دوالب سير وتنظيم العمل قد يختلف أيضا عن العامل الجديد ، وتساهم كل هذه الفروق في تشكيل نموذجا متضاربا من المواقف والسلوكات التي تؤثر في استفحال حالة نزاعات العمل الباطنية ، وضمن هذا السياق ، هل باستطاعة العامل أن يتصور المصنع و الوحدة كأسرة ثانية ؟

5 - الثلاثي عمال ، ادارة ومجلس العمال : مشاركة أم إنسحاب ؟

إن جوهر طرح السؤال لا يتعلق بمبنى المصنع او الوحدة وموقعهما فقط بل بما يحتويه من علاقات انطلاقا من الورشة والمنصب والاشراف .. الخ ، ويكمن في معرفة مدى تعلق العامل - على ضوء السن الاقدمية والحالة العائلية - بالمصنع عبر تقييم اعتقادى او تصورى ازاء المصنع كأسرة ثانية .

ولقد أبرزت البيانات أن 52 ٪ من العمال المنفذين يرون المصنع بمثابة أسرة ثانية ، وينتمون الى فئات السن الثانية والثالثة والرابعة ، بينما فئة السن الأولى (20 - 30) فهي أقل تصورا واعتقادا بالمصنع كأسورة ثانية 28 ٪ من 46٪ وهي أيضا أقل ارتباطا بالمصنع وأكثر تعلقا بالأجرة - انظر الجدول رقم (11) السابق - أن من حيث الأقدمية فإن فئتي (1 - 2) و (3 - 5) مهما أقل اعتقادا من فتي (6 - 10) و (11 فما فوق) ، مما يدّل على أن مدة الأقدمية قد تؤثر بدورها في تصورات العامل ضمن وسط العمل الذى يعمل فيه ، لكن يبدو أن المسؤولية العائلية هي أساس هذا التصور - المصنع كأسرة ثانية - بحيث 41٪ من العمال المتزوجين مقابل 11٪ من العمال العزاب الذين ينظرون الى المصنع بهذه الكيفية، بينما 22 ٪ من العزاب مقابل 24٪ لايرون المصنع كأسرة ثانية رغم ارتفاع نسبة العمال المتزوجين عن العمال العزاب في عينة دراستنا هاته - انظر الجدول رقم (22) و (23) و (24) في الملحق رقم(III) .. وتلعب المسؤولية العائلية أهمية في تصورات العامل المتزوج تلك التصورات التي لا يمكن فصلهما عن الاستنتاجات السابقة والمتعلقة

بغياب الوحدة والتساند بين العمال وممارسة العمل بأوامر قسرية وبطبيعة الجهاز الانضباطي السلطوي الذي يطبع العلاقات بخاتم يحاول ضمان سيرورة العمل من الافعال والطرق التي قد تعرقل تحقيق اهداف الوحدة الانتاجية .

كما أن مشاركة العامل في الحملات التطوعية ـ في المصنع أو خارج المصنع ـ التي تنظم من طرف الاجهزة الثلاثية في الوحدة ـ مجلس العمال ومجلس الادارة وخلية الحزب ـ قد تدعم فكرتنا السابقة عن تعلق العامل بالمصنع ومدى مساندته للأفعال التطوعية الانتاجية المبرمجة على أساس نشاطات نقابية فقط بل على أساس نشاطات تندرج أيضا ضمن مساعي الادارة في تحقيق الاهداف المخططة . وفي هذا الاطار ، فإن المشاركة كتساند وكوحدة تضامنية مع ادارة الوحدة قد تحدد لنا تعاملا صميميا ـ مهما الاشكال المتخذة في المشاركة ، تعاونية محضة ام قسرية ـ ذلك التعامل الذي قد ترمز له هنا " بإتجاه وحدوي " أو اتجاه لاينبع كليا من صميم ارادة عمالية حسنة بل من ارادة تنظر الى الحملات التطوعية الانتاجية خاصة كأفعال إلزامية لاتخدم مدلول التطوع نفسه ولا نتائجه المنتظرة ، ولقد تبين من خلال طرحنا لسؤال التطوع الانتاجي ، كيفيات المشاركة العمالية واليكم الجدول رقم (21) يبين تلك المشاركة حسب فئات السن .

المشاركة / فئات السن	نعم: إيمانا	نعم: مضطرا	نعم: خوفا	لا		المجموع
20 30	9	10	2	17		38
31 40	5	5	2	4		16
41 50	6	3	2	4		15
51 فما فوق	5	3	—	2		10
المجموع %	25 %32	21 %26	6 %8	27	%34	79

يلاحظ أن مشاركة العمال المنفيذين تقدر بـ 66% ، وهي قد تعبّر عن مدى اهتمام العمال بالتطوع الانتاجي ، لكن يبدو أن الأمر يختلف عند قراءة الجدول لأن المشاركة على أساس الايمان بشيء ما أو على سلوكات إكراهية قد تعمّق اكثر معنى المشاركة بين العمال أنفسهم وبين العمال إدارة الوحدة ومجلس العمال ، واذا كان الايمان بالمشاركة يقدر بـ 32% فإن المشاركة

تحت الضغط والخوف تقدر ميمما بـ 68٪، وهي تعرض عموما اختلافا في التصور عند المشاركة ، ويظهر الاختلاف بدوره حتى بين فئات السن بحيث نصف الفئة الأولى تقريبا اظهرت عدم مشاركتها بينما اكثر من ثلث الفئة الثانية والثالثة والرابعة قد أدلت بمشاركتها في التطوع ، مما يجعل الرفض يحصر أكثر عند فئة عمال الشباب والذى لا يعني بالضرورة غياب الايمان بالتطوع بل يشكل طريقة لمقاومة تلك الافعال المبرمجة للتعبير عن إنسجاما بهم ، ولهذا نعتقد أنه لا ينبغي التسرع في اسقاط الاحكام على مثل هذه المواقف لأن الباحث الحقيقي هو الذى يبحث ويكشف موضوعيا عن الأسباب التي أدت الى إنتشارها في وسط العمال . و إذا كان العمال يرون أن مجلس العمال أو التنظيم النقابي لا يقوم بدوره ومهمته ـ 72٪ أنظر الجدول رقم (25) الملحق رقم (III) ـ فكيف يمكن إثارتهم على المشاركة في التطوعات ؟ .

إن تذمر العمال تجاه مجلس العمال وسحب ثقتهم منه قد يكمن في إنفصال القيادة عن العمال والاهتمام بنفسها حسب تعبير العمال ، وأن رؤية العمال لمجلسهم كتنظيم منفصل عنهم وعجزه عن تحقيق مطالبهم تزيد من ابتعادهم عن النشاطات التي تنظم في الوحدة . ولهذا ، إذا كان العمال يرددون دائما مصداقية إنبثاق ممثلين نقابيين ينتمون الى أوساطهم يعرفون مشاكلهم و معيشتهم ، فإن شيوع فكرة انفصال العامل ـ ولو أنه ينتمي الى وسطهم ـ بمجرد انتخابه وتقمصه زمام التمثيل مازالت سائدة ومنتشرة في وسط العمال ، ان التجربة أظهرت بأن نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات يتأثر في سيره بالظروف الاجتماعية الخارجية وبظروف حياة العامل وأن الاعتراف به عمليا لا يتوقف على مدى تجنيد العمال حول النشاطات التي ينظمها ولا الخدمات الاجتماعية التي يقدمها للعمال لتحسين ظروف حياتهم بل على التحاور المفتوح والصريح من أجل تنمية الشعور بالمصلحة المشتركة غير المتضاربة وبالعمل على تحسين شروط العمل في المصنع وتسوية شكاوى وتظلمات العمال .

ومما سبق ، يتضح على ضوء طبيعة المشاركة في التطوع الانتاجي وموقف العمال من المجلس أو التنظيم النقابي سلوكات إنسحابية تعبّر عن غياب التوفيق بين انتظارات العمال من المجلس وواقع العمل النقابي

في الوحدة الذى لم يتمكن من كسب ثقتهم "المفقودة".
إن الانسحاب يعني مقاومة أى نزاع " دائم " بين العمال ومجلسهم نزاع يعمق الخندق ويضاعف أحيانا الأحاسيس الخاطئة التي تنبع من كلا الطرفين ، نزاع يجعل المصنع كمكان لممارسة العمل مجرد جسرا خاليا من قيم الحب والوحدة والتساند .

إن البطاقة النقابية لاتعبر عن وعي عمالي حقيقي تجاه نشاط هذا التنظيم لأن إذا كانت نسبة الانخراط تقدر بـ 87٪* على مستوى الوحدة ، فإنها لاتعني بالضرورة نتاج نشاط التنظيم النقابي أو مجلس العمال الذى يسعى الى تجنيد أكبر عدد ممكن من العمال ، بل قد يكون دافع الانخراط هو الشعور بوجوب الاشتراك للحصول على بعض الخدمات الاجتماعية فقط وهنا ، إذا كان أغلب العمال قد صرحوا بغياب دور العمل النقابي ـ 72٪ كما أشرنا سابقا ـ أى الطرف المدافع او المفاوض الشرعي عن العمال ، فإن بعض ممثلي عمال الوحدة قد أحسوا بأن الأمل قد أصبح ضعيفا أمام عملية تدويل تسيير قوة العمل وخاصة فيما يتعلق بعناصر الهيكل الأجرى التي حددت خارج المؤسسة او الوحدة ، " إننا نطرح مشاكلنا دون امكانية الحصول على شيء ما لأن حتى ادارة الوحدة بقيت عاجزة أمام هذا التحوّل ".

ولهذا ، يبدو أن العلاقة التي تربط مختلف الاطراف في الوحدة ـ العمل ومجلس العمال وادارة الوحدة ـ تنتج اللاستقرار واللا نشاط بحيث إذا كان شعور العمال بالامبالاة في وسط العمل ، وإذا كانت ادارة الوحدة أكثر تشددا في مجال تسيير الانتاج واحترام الإنضباط في المصنع ، وإذا كان مجلس العمال اكثر عجزا في التعبير عن مطالب او اهتمامات العمال،فكيف يمكن تحديد هذا التضارب الناشئ عن جو اجتماعي قائم على علاقات عمل اكثرها قسرية من تعاونية ؟ ، ذلك الجو الذى يعبر " عن نزاعات غير رسمية على مستوى الأفراد أو الجماعات معن فعل لايخدم مصالح الإدارة بل قد يكون له تأثير مضر في سير المؤسسة "(1) .

---

* UGTA. Bilan ATU Eclairage Public Rouiba. Juin 1984/Sept 1985.

(1) Weiss (D) : Relations industrielles opcité P 91.

استنتاج

إذا كانت بعض الدراسات الجزائرية تعطي أهمية للعامل المادي كعامل حاسم للصراعات التي تحدث بين العمال في المؤسسة الجزائرية وخاصة تلك المرتبطة بالأجور (1)، فإن التصور يخالف الأمر الواقع الذي أظهر أن الأجرة تبقى احدى العوامل المؤثرة في قدرة المؤسسة على تحقيق التوازن الداخلي وعلى تحديد العلاقة بين العمال والادارة، وإلا كيف نفسر الردود الانفعالية العمالية تجاه فحل القانون العام للعامل داخل الوحدة عبر الشكاوى والتظلمات ؟ . إن الأجرة بمثابة مطلبا عماليا دائما، مطلبا قد يعبّر عن اللارضا حول أسباب باطنية أخرى لاتنحصر في الأجرة فقط، وهنا، إذا كانت طبيعة ومحتوى العمل في المصنع لايشكلان العوامل التحليلية للنزاع في دراستنا -لأن معظم المناقشات والمقابلات مع العمال قد إتجهت نحو مشكلية الأجور دون أن تتعدى مجال محتوى العمل في المصنع- وهذا لم يمنع العمال أحيانا من ابراز استيائهم من ظروف العمل الشاقة والمتعبة. وفي هذا السياق، فقد يتجه العمال نحو المطالبة بزيادة الأجور بدلا من تحسين ظروف العمل لأن الأجرة قد تعوّض العمل المهمل والمتعب وتزيل نوعا ما من الأثر السلبي لظروف أداء العمل في المصنع، إن ضرورة فرض القسر الانتاجي على مكونات الأجرة أو عناصرها قد حددت خارج المؤسسة عن طريق دراسة تصنيف مناصب العمل أساس تقييم عمل العامل وأجرته، تلك الضرورة التي اصطدمت بمقاومة عمالية تطالب ماوراء سوء التصنيف زيادة في الأجور، خصوصية في إطار النزاعات التوزيعية.

غير أن علاقات هذه الاخيرة قد إتخذت مسارا معينا حسب بعض المتغيرات السوسيومهنية كالسن والاقدمية والحالة العائلية ونوعية النشاط، ولاحظنا أن فئات السن الصغرى أكثر استياء ومقاومة، وأن رغم الثقة الموجهة للعمال القدامى بسبب تعاملهم الايجابي مع الجهاز الانتاجي -حسب مسيري الانتاج-

---

(1) MADI (M) ; La GSE en Algérie opcité P 302.

دلالة عن أهمية الأقدمية في انجاز العمل في الأزمنة والمعايير المحددة ، وذلك ، لا على أساس تمتعهم بضمير مهني بل على انضباطهم في العمل وحفاظهم على وتيرة العمل خاصة – حسب مسيري الانتاج – تلك الثقة التي لم تمنع هؤلاء " القدامى " من إظهار نفورهم ورفضهم إزاء كشوفاتهم الأجرية الجديدة عبر الشكاوى وإن لم يتعد الرفض ليصل العمل في المنصب ، إن تجربة وتاريخ أقدمية العمال قد تسمح بتشكيل جماعة ضغط ومعارضة ، لكن وفق خصوصيات تاريخية مرتبطة بكل مؤسسة أو مصنع وتشكيلة عماله وماظيهم النضالي فيه ، وإذا كانت بعض المؤسسات تضم سجلا تاريخيا مليئا بالنزاعات المكشوفة كالاضراب مثلا ، فإن وحدتنا الانتاجية تفتقد نوع من هذه السجلات – عدا إضراب 1979 – التي – حسب اعتقادنا – لاتقلص من صراع ونضال العمال عبر طرق وممارسات أخرى .

ومن زاوية أخرى ، فقد لاحظنا أن الحالة العائلية – عازب أو متزوج – لاتقل أهمية عن السن والأقدمية لأن العامل المسؤول عن أسرة او عائلة يبدو اكثر استقرارا وأقل مقاومة من العمال العزاب وهي المسألة التي جلبت انتباه ..... الوحدة عند التوظيف وتوزيع مناصب العمل ، أما عن نوعية النشاط فإن تقسيم النشاط الى انتاجي وتقني وإداري لم يحمل على تبيان العلاقة الكلاسيكية وجها لوجه المتطاحن بين أصحاب الياقة البيضاء والياقة الزرقاء فقط – على أنهما تود ، كثيرا على سيكولوجية العمال – بل على اشتداد المقاومة عند العمال التقنيين أكثر من المنتجين والاداريين المنفذين بسبب موقعهم في تنظيم العمل الميداني في الوحدة ، وعلى امتداد أيضا مسألة النزاعات التي تمتد الى مختلف فئات النشاط دون تمايز .

ويضاف الى ذلك ، طبيعة علاقات العمل من جهة بين العمال وبين العمال ومجلسهم ، والادارة من جهة ثانية تلك العلاقات التي لاتستم بدورها بالاستقرار لأن إذا كان التعاون الذى طالما تنادى به ادارة المؤسسات والوحدات من أجل الأهداف الانتاجية ، فإن العمال

يقابلونه بالقسر طالما أن التعامل القاعدى بين تنفيذ / إشراف يقوم على ذلك ، إننا لاحظنا طوال الدراسة وجود متغيرات سوسيولوجية تساهم في تعقيد النزاع الباطني في وسط العمل كالوضعا والتضامن والتنظيم النقابي الخ . . . ، تلك المتغيرات التي سمحت لنا باستخلاص النقاط الآتية :

- إعتبار العمل كمبر لازم وضروري في حياة العامل ذوي المسؤولية العائلية رغم الصعوبات والمشكلات التي تعترضه .

- سيطرة الطابع الفردي - المطلبي - في حل المشكلات الناجمة عن وسط العمل

- غياب الوحدة والثقة بين العمال المنفذ ... هم من الاجراءات الانضباطية .

- نقص معدل الاتصال بين العمال ومجلس العمال وتبلور فكرة الانسحاب عنه عبر النشاطات التي تنظم في اطاره .

- الظروف التي يعمل فيها المجلس أو التنظيم النقابي تشجع النزاع أكثر من التكامل والانسجام .

- انتشار فكرة انفصال ممثلي المجلس أو التنظيم النقابي عن العمال وسعي الادارة الى استقطاب هؤلاء وإستخدامهم لصالحهم .

وانطلاقا منها ، نلاحظ أن علاقات العمل تنمو نحو إتجاه نزاعي سواء من حيث العوامل المسببة في ذلك أم من حيث الحلول القسرية - الانضباطية المستخدمة في تلطيف وتخفيض من شدة اللاتوافق السائد في وسط العمال . إن ظاهر علاقات العمل عبارة عن تعايش أو تعاون سلمي بين العمال والإدارة ، لكن باطنها عبارة عن غليان مليء بالمواقف المتناقضة ، وفي الواقع ، لا طرف يمارس سيطرة فعلية لأن إذا كانت الادارة قد لجأت الى تدعيم جهازها الانضباطي كطريقة لتصفية الجو المشحون بالتوترات حتى لا تتجمع وتتحول الى نزاع جماعي مكشوف يهدد البناء الاجتماعي في الوحدة ، فإن العمال مهما تمايزت علاقاتهم بعضهم البعض ، فإنهم يتمتعون بنوع من السلطان غير الرسمي الذى قد يمارسونه قصد تأمين على الأقل علاقة تمكنهم من تثبيت موقعهم ضمن المصنع أو الوحدة ، لكن ، هل اللاستقرار الناتج عن النزاعات التوزيعية وطبيعة علاقات العمل نجد مخرجا في إطار دراسة وسط العمل فقط أم أن الوسط الاجتماعي الخارجي وما يتضمنه من عوائق يساهم بدوره في إمتداد وتعقيد حالة النزاعات الباطنية التي تعاني منها الوحدة ؟ إنها المسألة التي سنعالجها في الفصل القادم .

الفصل الخامس

نزاعات العمل الباطنية وظروف العمال الاجتماعية

أولا : العامل والمسكن والاسرة

ثانيا : العامل والقدرة الشرائية

الاجتماعي الخارجي بمثابة مجال قوته وتواجده أيضا لأن مهما كانت طبيعة العلاقات التي تربط بين العامل و محيطه الاجتماعي ، فإن هذا الأخير هو الذي يعمل أساسا على تحضير كل الظروف الملائمة قصد إشباع حاجاته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ... الخ ، وعلى توفيرها كما فيبعده عن السلوكات السلبية أحيانا التي لا تخدم لا عمله ولا حياته الاجتماعية .
غير أن المحيط الاجتماعي ، أو الوسط لا يظهر على هذه الصورة التي تخلق الانسجام بين مختلف المجالات التي تحيط العامل سواء مع أسرته وحاجاتها أو المصنع وانتظاراته الانتاجية لان مصادر العامل يعكس لنا صورة مختلفة عن ذلك . ولهذا فإن دراسة انتقال ظروف العمال الاجتماعية نحو الوحدة أو المصنع وتحولها في شكل مطالب يعتبر إحدى المتغيرات السوسيولوجية في التعرّف على مدى تأثير المحيط الاجتماعي على سير المصنع واستقرار عماله ، وخاصة اذا أدركنا فكرة غياب عقلنة تنظيم مختلف قطاعات الحياة الاجتماعية (السكن ، الاستهلاك ، كل مدى الأسباب الجوهرية التي تساهم في جعل الجو الاجتماعي في المصنع متوترا ، والا كيف نفسر أن مختلف المطالب في عناصر إعادة انتاج قوة العمل ... ؟

دون شك ، اذا أخذنا العلاقة — على سبيل المثال — بين المصنع والسكن ، فإن الصعوبات الأساسية للحاجة والقوة في تحوّل الظرف الاجتماعي للعامل قد تجد نفسها في المصنع أكثر من المسكن لأنه يقضي فيه أكثر أوقاته ويستهلك فيه جهد طاقته ، يتعرض فيه أكثر للاستغلال والحرمان ، ويضيع فيه جهود قدرته في المقاومة والصراع وأخيرا قد يجد فيه المكان الوحيد للتعبير عن مطالبه ، ولذلك فإن إهتمامنا — انطلاقا من الوحدة محل الدراسة — بهذا الجانب لم يصبح تلقائيا . بل ملاحظاتنا هي التي دفعتنا الى تقديم هذا الفصل ، الى جانب بعض الدراسات التي اكتفت بالاشارة الى فكرة انتقال المطالب الاجتماعية نحو المصنع دون تحديد كيفية انتقالها ، وفي هذا الاطار ، اذا كان أصل نزاعات العمل الجماعية — الفصل الرئيسي في الوحدة ينحصر في مسألة .

الأجور، فإن هذا لا يقلل من اسهام عقدة الظروف الاجتماعية في استفحال وامتداد النزاع ضمن الوحدة لأنها حلقة هامة في حياة العامل، حلقة تصاحبه حتى في مكان عمله وانتاجه .

وانطلاقا منها، سنحاول بطبيعة الحال تحديد هذه الظروف الاجتماعية في سياق انتقالها نحو الوحدة من خلال مختلف استجابات العمال ومعرفة مدى ملاءمة الخدمات الاجتماعية المقدمة، ثم كشف اسهامها في توتر العامل .

أولا : <u>العامل والسكن والأسرة</u> :

لم يظل عمل العامل الحافز الوحيد في تنشيط حياته بل اصبح السكن عنصرا وعاملا هاما يهيكل حياته الاجتماعية سواء كحاجة أساسية وكمكان لإعادة انتاج قوة عمله، وتبيّن العلاقة بين حجم السكن والفئة السوسيومهنية الحالية أن 77٪ من عمال الصناعة هم عمال بسطاء واداريين منفذين - يقيمون في مساكن ذات غرفة واحدة أو غرفتين (1)، تلك العلاقة التي جلبت انتباها واهتماما واسعا من قبل الدولة - ولو أنه متأخر أي مع بداية الثمانينات - والباحثين الجزائريين الذين أظهروا تراكم الطابع الحاد للأزمة من ناحية المعطيات الاحصائية - ضعف الانجازات السكنية الحضرية والريفية أيضا - ومن ناحية المعطيات السوسيولوجية التي كشفت تدهور نمط معيشة بعض الشرائح الاجتماعية واذا كان السكن كضرورة لاعادة انتاج قوة العمل فإنه أصبح لدى البعض " مكثف ... للعلاقة ... بالنسبة للمجال الصناعي "(2) تمتد استعمالها واستغلالها في المصانع والوحدات الانتاجية، ولدى البعض الآخر ك " مجدّد لبعض حاجات العمال الاجتماعية بواسطة تحويلها الى مطالب مكان العمل "(3).

---

(1) HADJIDJ (C) : "se loger" in "revue temps modernes" Paris. CNRS AOUT 1982 P. 2

(2)(3) VERRET (M) : l'espace ouvrier. Paris. A Colin 1979 P.84.

غير أن هذه النظرة لم تتضح في جوانبها السكن كمطلب مباشر في المصنع لأسباب متوسطة وطويلة ، اجتماعية تفوق قدرة العمال في الوسط الذي يشتغلون فيه ، فالعمال الذين تحملنا نتحدث عن ظروف اقامته بدلا من تكثيف وتجديد واكثار طاقته وقوته التي تحمل صيغة استغلالية أكثر * ، وعليه ، فإن انتقال مطالب السكن – كأحد محددات الظروف الاجتماعية – نحو الوحدة يتطلب مبدئيا معرفة الاطار الشامل لمسألة السكن في المجتمع والتوترات التي تنشأ عنها .

ا – مؤشرات أزمة السكن :

اذا كانت السياسة تشكل القاعدة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، فإنها كانت بعيدة في معالجة الفوارق المجالية وفي تقليص من حدّة تمركز الشغل والسكان في مناطق ما على غرار مناطق أخرى ، ولقد انطلقت التوترات حول السكن في السبعينات من المراكز الحضرية الكبرى كالجزائر ووهران وعنابة وقسنطينة ، التي كانت تضم وحدها مايقرب من 32 % من السكان الحضريين ، ثمّ ، امتدت الى مراكز أخرى حتى تعمّ على مستوى كل المدن ، ومايلاحظ أن 81,6 % من المساكن الحضرية كانت تضم غرفة الى ثلاث غرف فقط في سنة 1977(1) ، بالاضافة الى قدمها ** واكتظاظها *** كإحدى مؤشرات انحطاط الظروف العامة للسكن .

---

* هل يلزم كذلك استخدام العامل التكيف والتجديد ضمن محيط او وسط اجتماعي لم يصل بعد الى تحقيق المشروع الاجتماعي للمهني للعامل والمتعلق بتوفير متطلبة السكن الا اذا ارتبط بقوة عمل العامل من قبيل مؤسسة او تنظيم ما ؟ .

(1) HADJIDJ Apcit P. 246.

** يشير بن معطي أن أكثر من 50 % من حصة المساكن في الجزائر يزيد عمرها عن 50 سنة مما يجعل المشاريع الاسكانية نفسها غير كافية كميا لمواجهة عملية تجديد هذه المساكن القديمة . أنظر

BENMATTI (N.A) : L'habitat du tiers monde : le cas de l'Algérie . Alger. SNED 1982 P.

*** اما عن الاكتظاظ ، فإن كل من معدل متوسط احتلال الغرفة (OP) ومعدل متوسط احتلال المسكن ([illegible]) والمساحة المعطاة أو المخصصة لكل ساكن (SCH) تحدّد [illegible] ، وترى حاجيج بأن معدل

../..

متوسط احتلال المسكن كان لا يزيد عن سبعة أشخاص

في سنة 1977، أنظر — HADJIDJ (C) Opcit P.246.

بينما يؤكد بن معدلي من جهته ارتفاع هذا المعدل الى ثمانية

أشخاص في سنة 1977 أنظر — BENMATTI (N.A) Opcit P. 165

وتتفق كل الدراسات على اختلاف هذه المعدلات من منطقة الى أخرى

حيث يصل المعدل السابق الى 9 و11 شخصا في الجزائر العاصمة

بالنسبة لسنة 1977 أنظر — BOUHEKEUR SID : L'habitat en Algérie. Alger SNED 1986. P. 58.

أما فيما يخص معدل متوسط احتلال الغرفة، فإنه قد انتقل

من 2,3% في سنة 1966 الى 3,6% سنة 1977 في الوسط الحضري فالمعدل

أنظر — HADJIDJ (C) P. 246.

وفي غياب المعدلات الحديثة، فإن المعدل قد تجاوز الحد المقبول

والخطير من 1 الى 1,5 شخص في الغرفة كحد مقبول الى 2 و2,5 كحد

خطير، ليشكل حسب بن عمران مؤشرا كبيرا لأزمة التنمية

الاقتصادية والاجتماعية أنظر — d'aprés BOUHEKEUR (S) Opcit P. 40.

ولقد أجرى المركز للانثروبولوجيا الاجتماعية والنفسي السوسيولوجي بفرنسا

دراسة حول الاسرة والمسكن (1)، ووضع على أثرها جدولا يحدد فيه

حد التحمير أو نسبة الاحتلال في المسكن، حيث وجدنا أنها تتقارب مع

الارقام التي قدمها الباحث سيد بوكسر، ومن أجل توضيح أكثر، انظر

الجدول رقم (1) في الملحق رقم (IV)

(1) Centre d'Ethnologie Sociale et Psychosociologie. Famille et Habitation. Tome Paris CNRS 1975 P. 108.

أما عن المساحة المثالية او التخصيصية لكل ساكن، فهي بمثابة

مؤشر قياسي هام مقابل المؤشرين السابقين لأنه حسب البروفيسور

شومبار دولوي "تعبير عن المساحة اللازمة لكل شخص لتحقيق

نموه السيكولوجي السوي البعيد عن التوترات الناجمة عن

عن الاكتظاظ المجالسي المفرط" (2) — d'aprés VERRET (M) Opcit P. 32.

(2)

ان عجز الدولة في تلبية هذا الطلب الاجتماعي ينعكس على الشرائح الاجتماعية ذات الدخل المنخفض مما يجعل للازمة تعاش بصورة متمايزة بين مختلف الشرائح الاجتماعية ، وان ازمة السكن ماهي الانتاج عجز تراكمي، ذلك العجز الذي أزداد خطورة بسبب " العرض "* الذي لم يتوصل الى تلبية هذا الطلب المتزايد حيث كان يقدر انتاج السكن مابين 1966 و 1977 بـ 308000 مسكن ، وهو يشكل وتيرة ضعيفة مقابل نسبة السكان التي أزدادت في نفس الفترة بـ 40% ، بينما أنجز في المخطط الخماسي الأول 1980 ــ 1984 ــ حوالي 323000 مسكن من مشروع 440 000 مسكن أي ما يعادل 73% فقط (1) ، اذن نلاحظ ان البيانات السابقة تساهم بقسط كبير في كشف ملامح الامة فقط لاجل ظروف اقامة السكان عامة ، وان اشتداد الازمة ومظاهر تدخل الدولة يبدو دائما في شكله البدئي ذو اثر ولاد لا لة على الشرائح الاجتماعية ذات الدخل الضعيف او المنخفض ، وان انتاج السكن العمومي لهذه الشرائح حسب حاجيج " لا يندرج في اطار سياسة اجتماعية ذات منسقة ومنسجمة " (2) اذا انا كانت بعض الشرائح الاجتماعية ذات

---

* يشكل العرض عند سيد بوبكر الفرضية المركزية في دراسة مسالة الاسكان في الجزائر لانه يعتقد ان حصر الازمة بين الحاجيات (المرتبطة بالنمو الديموغرافي وحركات السكان) وتلبية السكن يعرض منظورا طرأ على العديد من الدراسات حول الاسكان ، مهملة جانبا هاما والمتمثل في : " انه يستحيل فهم واقع الازمة دون تجزئة التحليل الاكثر شكولي للعرض من خلال محدداته المرتبطة اساسيا بالجانب التكنولوجي " انظر : Boubakeur ...

~~اي ان أزمة الاسكان في الجزائر هي ازمة انتاج~~
اي ان أزمة الاسكان في الجزائر هي ازمة عملية انتاج وازمة فاعلين قبل ان تكون ازمة انتاج فقط.

(1) Idem P 26

(2) HAMIDINET (C) ... April 1985

الدخل المعتبر قد وجدت في تعاليم التمليك عن طريق الترقية العقارية ضالتها وبغيتها في الحصول على سكن بواسطة الادخار، فاننا نتساءل عن وضعية العمال ذوي الدخل المحدود أو المنخفض عن الاسلوب أو الكيفية في الحصول على سكن، فمن الذي يتمكن من شراء أو اقتناء مسكن بمواصفات أو بمساحة لائقة الفرد [illegible] في الوقت الذي لم يستطع بعض العمال أن يوفروا لأسرهم الحاجات اليومية الضرورية. ونشير ان مهما كانت الأسباب المقدمة من أزمة السكن سواء كانت مرتبطة بتزايد السكان والذي يعود الى التوازن الديموالاقتصادي — أو بالنزوح الريفي أو بالميل الى التمدن أو التحضر السريع أو بضعف وسائل الانتاج في قطاع البناء، فان السكن أزمة مسألة اجتماعية في الوسط الاجتماعي الجزائري — ان صح التعبير — والذي لا يجب أن ندمجها في أي شكل من الاشكال الاقتصادية والسياسية المترتبة والمتعلقة بالتناقضية الطبقية وسلوكات كبحها والحفاظ على السلم الاجتماعي لأن العجز الظاهر في تلبية الحاجات السكنية قد يحمل حسب تعبير [illegible] "[illegible] الصراعات والنزاعات الحضرية في المستقبل "(1) وبذلك، وفي حالة استمرار السكن كسلعة نادرة ومميزة لأن الوعي يمكن أن يطالب به سلوكات عنيفة تؤثر على الوضع الاجتماعي مما يدفع بالسكن أن يصبح رهانا سياسيا من أجل الحفاظ على السلم الاجتماعي.

غير أننا نتساءل عن تحويل هذا الرهان نحو المؤسسة أو المصنع الذي يتجاوز حسب علي الكنز من حيث عبر امتداده الرهان المرتبط بتقاسيم العمل في الانتاج حيث يؤكد نفس المؤلف بقوله "ان تقسيم الصراعات الاجتماعية نحو المصنع يعني توفير لفاعلات أخرى نوع من السلم الاجتماعي النسبي، ولو أن اتجاه نزاعات المؤسسة نحو [illegible] الصناعي والتمركز داخل المصانع يكون تحديد [illegible] محتوى وقابليتها ومواضيعها السياسية (2) أي أن تقاسيم [illegible] في المصنع من أجل الفعالية بتخصيص [illegible] أو [illegible] صورة أسهل من مسيرة مطلبية شعبية في المصانع ذات نفس المطالب. اذن هل مازال السكن يطرح في المصنع أم لا؟ ولماذا؟ هذا ما نحاول الاجابة عنه في اطار [illegible] دراستنا.

---

(1) Idem P.252.

(2) EL KENZ (A.): Monographie d'une expérience industrielle en Algérie, du Complexe sidérurgique d'El-Hadjar. Thèse Doctorat 1983. Volume 3 P.660.

1 ـ مشاكل السكن في الوحدة

يدخل السكن ضمن الخدمات الاجتماعية ـ الى جانب النقل والصحة والترويح ... الخ ـ التي تسعى الى تحسين رفاهية العامل المادية والمعنوية *. واذا كانت ادارة الوحدة تعمل على ضمان بعض الخدمات كالمطعم والمتابعة الطبية والنقل ، في حين ، يقوم التعاضد النقابي بتوفير المواد للتعاونية الاستهلاكية وتنظيم الرحلات الترفيهية ، فان السكن كخدمة اجتماعية يشكل عقدة الخدمات وخاصة بالنسبة للعمال الذين يقعون في الفئة 20 ـ30 سنة (انظر الجدول رقم (2) في الملحق رقم (IV) ، ان السكن مطروح على مستوى الوحدة بحيث اذا كانت الادارة تخصص أموالا باهضة لمحاولة تلبية السكن لاطاراتها عند الضرورة ، فانه لامجال لحل العقدة للعمال المنفذين مما دفع بعض العمال ينادون بالتوزيع العادل الذى لا يقتصر على الاطارات فقط بل على مراعاة الوضعية الاجتماعية للعامل سواء كان منفذا أو مفكرا ، واليكم الجدول رقم (4) الذى يبين مدى طرح السكن في الوحدة حسب جماعة العمل .

البيان / جماعة العمل	نعم		لا		المجموع	
التنفيذ	17	%22	62	%78	79	%100
التحكم	8	%44	10	%56	18	%100
المجموع	25	%26	72	%74	97	%100

وما يلاحظ أن نسبة طرح السكن ضعيفة 26 % مقابل عدم الطرح 74 % ، بينما اذا أخذنا جماعة التحكم بمفردها فان نصف الجماعة تقريبا لجأت الى الطرح مما قد يسمح لنا بالقول أن الشعور بالاطار له دلالة معنوية في هذا الاطار ، وتنحصر نسبة الطرح بالنسبة للمنفذين عند العمال المتزوجين بحوالي 29 % أي أكثر من ربع مجموعة العمال المتزوجين ،

---

* ـ انظر الفصل الثالث من القانون العام للعامل المتعلق بالخدمات الاجتماعية من المادة 180 الى 186 ص ص 57 ـ 59 .

بعينيما لاحديث يستحق بالنسبة للعمال العزاب

(انظر الجدول رقم (3) في الملحق رقم (VI))، وتوضح لنا هذه العلاقة أن المعاناة الناتجة عن السكن تدفع العمال المتزوجين اكثر من العزاب الى المطالبة به في الوحدة ، ولو أننا لاحظنا أن السكن قد أكتسى ذريعة وطنية وأصبح لا يشكل اهتماما كبيرا حتى على مستوى الاجتماعات * لكن ، هل يختلف الامر بين طرح وحق طرح السكن بالنسبة اليكم ، الجدول رقم ( ) يكشف فيما اذا كان يوجد اختلاف كميا وسببا .

البيان / جماعة العمل	نعم I	II	III	المجموع		لا أ	ب	ج	المجموع ٪	
التنفيذ	13	20	9	42	٪53	5	9	23	37	47
التحكم	6	3	3	12	٪67	—	6	—	6	٪33
المجموع	19	23	12	54	٪56	5	15	23	43	٪44

I – عدم القدرة في الحصول عليه خارج الوحدة .

نعم II – اعتقادك ان ادارة الوحدة قادرة ان توفر لك هذا .

III – " أنها الملجأ الوحيد والاخير .

أ – انعدام الأمل في تحقيق ذلك .

لا ب – اللا معاناة من مشكلة السكن .

ج – عدم اهتمام الادارة بهذه الخدمة .

في البداية ، نلاحظ أن اعتقاد العمال بحق طرح السكن على مستوى الوحدة يفوق لاحق الطرح ، ولو أن سؤالنا السابق عن مدى طرحه قد اظهر نسبة أقل من نسبة حق الطرح في مكان العمل فهذا يعني استمرار فكرة اعتبار الوحدة أو المصنع لا كمكان للعمل فقط بل كمكان للمطالبة الاجتماعية أيضا .

---

* – ملاحظة مستخلصة : أثناء حضورنا للاجتماع التقييمي العام لمجلس عمال الوحدة يوم 1985/12/04 .

فان حق الطرح يسود عند الجطعنيين وبسبب تفوق بدورها أولئك الذين يعتقدون العكس، ومهما كانت نتيجة هذه العمليات الكمية ، فالاسباب المقدمة هي أصل مصدر الاعتقاد ، بحيث نلاحظ تمركز الاسباب بالنسبة للذين يعتقدون أن الادارة قادرة أن توفر لهم السكن (II) والذين يعتقدون أن الادارة لاتهتم به (ج) بالاخص لدى العمال المنفذين ، بالاضافة ، الى الفئة التي ترى الوحدة كالملجأ الوحيد والأخير للمطالبة (III) ، وفي هذا السياق ، يشير على الكنز بقوله " ان المجال الاجتماعي الخارجي الذى يحيط العمال في اطار التبادلات يقلّل من آمالهم في الوصول الى أى مسؤول على أى مستوى مصلحة كان (السكن ، أسعار السلع ... الخ) ، فلايبقى له العامل الا المصنع كالمؤسسة الوحيدة الذى يشعر فيها أنه كفرد وكشخص وكجماعة أشخاص"(1) .

فعدم القدرة في الحصول على سكن خارج الوحدة (I) وانعدام الأمل في تحقيقه (أ) - رغم النسبة الضعيفة ، فهذا قد يدّل على التمسك واللاتسّرع في التصريح بالهزيمة - يعني فقدان الوساطة التي تعتبر ذرعا متينا في وسط اجتماعي يصوّر " كصحراء " من طرف العمال ، واذا كان العمال المتزوجين - المنفذين - أكثر ميلا الى حق طرح السكن - 58٪ مقابل 42٪ من العمال العزاب - 42٪ مقابل 58٪ - (انظر الجدول رقم (4) في الملحق رقم (IV) فهذا يعني مدى تدارك العامل المتزوج للمسؤولية الأسرية الواقعة على عاتقه والتي قد تنجم عنها توترات معينة تؤثر على حياته الاجتماعية والمهنية . ولقد كان سؤالنا عن العلاقة بين بناء حي عمالي واهتمام العامل أكثر بعمله ومصنعه ايجابية في هذا الشأن مما يعطي لمصالح أولئك الحي العمالي بعدا هاما في هذا المجال .

---

(1) EL KENZ (A) : Opcit P. 659.

2 ـ إستشار حلم الحي العمالي

نعلم أن إنجاز مجموعات سكنية بالقرب من المؤسسات من شأنه أن يقلّل من مصاعب الأزمة والمؤسسة وخاصة بالنسبة للمناطق الصناعية ، وندرك مدى أثر السكن على إنتاج العامل كما ندرك مسألة الاحياء العمالية التي لم يتوقف التحدث عنها منذ سنوات بواسطة تقديم صيغ مختلفة كمثل " أن يباشر في بناء مساكن اجتماعية واحياء عمالية مولة من قبل المؤسسات في اطار الافعال الاجتماعية ذات الطابع الوطني والمرتبطة بنفس قطاع النشاط "(1) . لكن هل يكفي اعداد مشاريع مثل هاته حيث انجازها مجرّد حلم معلق ويعلّق عليه العديد من العمال الذين يعتبرونه بمثابة احدى الحلول الملائمة في فك الأزمة التي يعانون منها وتعاني منها المؤسسة كمكان للانتاج واستقطاب المطالب الاجتماعية؟ وأن استجابة عمال الدراسة ما هي الا تعبير عن هذا الحلم ـ ومهما تعددت الحلول أو الاقتراحات المقدمة من قبل العمال ـ كمثل شراء قطعة ارض لبناء عدد من المساكن بدلا تبذير الأموال الطائلة المخصصة للاستجمار ـ فإنها تبقى عاجزة أن تتجسد ميدانيا مما يترك الحلم يحوم دائما في ذهنيات العمال .

II ـ العامل ضمن الأسرة

اذا كان السكن بمثابة مأساة اجتماعية بسبب انعكاساته السلبية على العامل وأسرته ، وعلى انتاجه في المؤسسة او المصنع ، فان الأسرة تشكل حسب فرقة باحثين "" المكان المفضّل لاعادة الانتاج المادى والايديولوجي لقوة العمل لأنها هي التي تقلّص من الطابع الهدّام للعمل الصناعي وهي التي تلطّف من طبيعة علاقاته الدارجية المهيمنة داخل المؤسسة (2).

---

(1) Algérie actualité n° 813 du 14 au 20/04/1981 P.4.

(2) CHIKHI (S), GUERID (D), EL KENZ (A) : Industrie et société Opcit P.108.

غير أن هذه الفكرة لاتمنعنا من اعتبار الأسرة كالمستقبلة الحساسة للاضطرابات الاقتصادية والاختلالات الاجتماعية التي تساهم كثيرا في توتر الوضع ضمن وسط العمل الصناعي .

ولاتساع وأهمية موضوع الأسرة ، ولايماننا مما قد تحتله في الدراسات والبحوث المختلفة ، فان اهتمامنا بها هنا مجرد ممر لمعرفة فيما اذا اذا كان العامل يجد ذلك المكان المفضّل لاعادة انتاج قوة عمله أي تلك الشروط المادية والنفسية التي تعمل على توفير راحة و استقرار العامل وأسرته ، ومدى تأثير ذلك على نظرته لمكان عمله .

1 ـ من راحة العامل

ان الحديث عن راحة العامل ضمن الوسط الأسرى من الاهتمامات التي لا تقل أهمية عن مدة راحته في وسط العمل لأن اذا كانت المؤسسة مكانا للتقسيمات والنزاعات ، فهل خارج المؤسسة و العمل عبارة عن اعادة توفيق لذات العامل مع غيره ؟

ان تأثير وسط العمل لاينحصر في المؤسسة أو المصنع بل يتعدى عادة الوسط الذى يعيش فيه العامل ـ الأسرة ، وتصرفاته بعد العمل ـ خاصة عندما يكون غضبا ومتوترا ـ لدليل عن الضيق الذى يحدث بين العامل وأسرته . ولقد لاحظنا من خلال سؤالنا حول تصرف العامل بعد الالتحاق بمكان اقامته ، وهو متعب ومتوتر مايلي :

أن 73 ٪ من العمال المنفذين والمشرفين يعزلون عن أسرهم عند عودتهم الى مكان اقامتهم سواء أنهم يتجهون نحو النوم مباشرة أم الخروج مرة ثانية قصد الالتقاء مع الاصدقاء او الزملاء في أماكن معينة ، وهو يعتبر تصرفا اكثر انتشارا ضمن عينة دراستنا . غير أن علاقة العامل مع اسرته لاتتوقف في هذا الحد بل قد تذهب الى أبعد حيث ينقل العامل توتره ويحوّله مباشرة على أسرته عبر تفريغ غضبه باللجوء الى الضرب ـ 20 ٪ ـ (انظر الجدول رقم (5) في الملحق رقم (١٧) .

فالتوقف على هذه الملاحظات قد تبدو لدى البعض من يوميات العامل المعروفة في مكان اقامته ، لكن لا يقلل من آثارها من جهة على الوسط الأسرى وعلى وسط العمل الذى يعتبر مصدرا ومستقبلا لها لأنها تعود لكي تحوم على المؤسسة أو المصنع مرة أخرى. وفي هذا الاطار ، تعكس الاشكالية التي طورها كل من بليتراش (BLEITRACH) وشنو (CHENU) حول "انضباط المصنع وانماط العيش" في الانتاج الرأسمالي ، تلك العلاقة أسرة / مصنع القائمة على سيطرة الرأسمال وأهمية الأسرة كمكان متاوب في تنظيم الصراعات العمالية بسبب الانعكاسات السلبية المترتبة عن شروط الانتاج الرأسطلي ، فهي الاشكالية ـ ترفض اقتسام الممارسات الفرديـة بين اطار الانتاج واطار الاستهلاك (1) .

فالواقع الاجتماعي عادة في المؤسسة هو الذى يسمح بقياس مدى الاهمية في فهم سلوكات العمال في العمل بالرجوع الى حياتهم الاجتماعية لأن العامل نفسه يرفض تلقائيا القطيعة بين اطار انتاجه واستهلاكه . لكن هل يشارك العامل أسرته في صعوبات عمله ؟

2ـ موقف الأسرة من صعوبات عمله :

اذا كانت الأسرة تتحمل عادة أثار التوترات التي تنشأ في القطاعات الاخرى من المجتمع ، فالمؤسسات والمصانع قد تؤدى ـ كما أشرنا سابقا ـ الى الوان من القلق الناشئ من وسط العمل وشروطه ، هذا القلق والتوتر الذى قد يعكس طبيعة العلاقات في الأسرة حيث قد يكون العامل وأسرته هو الضحية . ولهذا ، فان اهتمام أو لا اهتمام الأسرة بما يجرى في أوساط المؤسسات مسألة ترتبط اكثر بمدى ادراك العامل في اشتراك أسرته في مختلف التطورات والوضعيات التي تنتج في عمله . وفي هذا السياق ، حاولنا من خلال سؤالنا معرفة اذا كان العامل يتحدث عن صعوبات عمله مع أسرته معرفة درجة مشاركة الأسرة في اهتمامات العامل اليومية في المؤسسة او المصنع ولقد اتضح

---

(1) BLEITRACH (D) CHENU (A) :"Discipline d'usine et modes de vie"in"Revue la pen
n° 193 Juin 1977 PP.6-30.

أن نسبة التحدث تقدر بـ 35٪ مقابل 65٪ الذين لا يشاركون أسرهم في صعوبات عملهم (انظر الجدول رقم (6) في الملحق رقم (IV) ، وتختلف هذه النسب بالنسبة لجماعة التنفيذ فقط حسب نوعية النشاط بحيث لاحظنا أن المتجمين والاداريين اكثر ميلا الى عدم التحدث ، بينما الأمر على خلاف للتقنيين الذين أظهروا ميلهم نوعا ما في مشاركة أسرهم لأغلب الصعوبات التي يعيشونها في المصنع (انظر الجدول رقم (7) في الملحق رقم (IV) ، لكن هل لكون العامل متزوج او عازب يضيف شيئا ما ؟ ؛ ان الجدول رقم (3) الذى أمامنا - يخص العمال المنفذين فقط - يبين الى جانب عدم مشاركة العامل أسرته في صعوبات عمله ، فئة من العمال التي تسعى الى جعل الأسرة على علم بما يحدث أو يجرى غالبا في

الحالة العائلية / البيان	نعم		لا		المجموع ٪		
عازب	11	٪42	15	٪58	26	100	٪
متزوج	13	٪34	35	٪66	53	100	٪
المجموع	29	٪37	50	٪63	79	100	٪

الموسسة أو المصنع ، ولو أنها تقدر بـ 37٪ من جل عينة المنفذين ، فان العمال العزاب قد أخذوا نسبة لابأس بها مقابل مجموع العزاب على غرار المتزوجين الذين قدروا بثلث مجموع عينة المتزوجين ، ولهذا ، نلاحظ أن الملامح الجوهرية التي تميز العمال في علاقاتهم بالأسرة تبحث من جهة صورة عزل الأسرة عن الانشغالات التي تقلق العامل في المؤسسة أو المصنع - وهي استجابة معتمدة من العامل نفسه وليس من أسرته بذلك ، حتى تكون الرؤية بعيدة عن الاحكام المسبقة - وتجعله ينفرد بها متحملا انعكاساتها السلبية ، وصورة مشاركة الأسرة في صعوبات عمل العامل من جهة ثانية . واذا كانت الصورة الاولى أكثر انتشارًا ضمن عينة الدراسة ، فهذا لا يعني بالضرورة غياب الصورة الثانية بل تواجدها لدليل على النقص في الاتصال بين العامل وأسرته ، ومهما يكن ، فان الصورتين تجعلنا في موقع غير محدّد لأن تدارك العامل لظرفه في وسط العمل واحساسه بوجوب او عدم وجوب مشاركة أسرته بمثابة عقدة يصعب فكها وايجاد الأسباب

الحقيقة الموديمة المهالأن رفض التحدث أحيانا مع الأسرة عن طبيعة الحياة في المصنع قد تبدو لدى بعض العمال أمور ثانوية لاتخدم الأسرة علما أن الحياة خارج العمل أيضا مسيطرة من قبل العمل نفسه لأنه هو الذي يوفر الدخل لقضاء وتلبية حاجات ورغبات العمال والأسر فنظرة العمال نحو الوحدة او المصنع تبدو متشائمة الى حد اعتباره "كالسجن" ، ولو أن التشبيه مبالغ فيه) فان الانتقال من مكان الاقامة الى الوحدة يتم بحسب العمال ـ دائما في ظروف غير ملائمة سواء لاسباب نفسية محضة أم لأسباب اجتماعية متعلقة بأسرهم وذلك ، من جانب العمال غير المقيمين ـ[59] عامل ـ أو المقيمين ، ولقد سمح لنا هذا الانتقال استخراج من جهة فكرة كره العمل وفكرة أداء الواجب من جهة أخرى ، ـ اللذان يعتبران حسب اعتقادنا غير متنافيان لأن أداء الواجب لا يعني حتما عدم كره العمل ، كما أن كره العمل لا يعني دائما الشعور بأداء الواجب ـ بحيث يحتل كره العمل نسبة معتبرة في وسط العمال 62 % مقابل فكرة اداء الواجب 38 % ، وذلك ، عند انتقالهم من مكان اقامتهم الى الوحدة ، بالاضافة ، الى تفوق نسبة العمال المنفذين الذين تظاهروا بكرههم للعمل عن نسبة العمال المشرفين الذين مالوا أكثر الى جانب فكرة اداء الواجب (انظر الجدول رقم (3) في الملحق رقم (17) ، واذا كانت الأسباب لاتنحصر في المصنع او الوحدة فقط بل تعود الى ظروف العمال الاجتماعية التي تساهم بقسط كبير في استعداد تواجد العامل في الوحدة بدلا من تلاعبه ، لأنها تؤثر في نظرة العامل لمكان عمله ، ولعل ما اشرنا اليه الى حد الان قد مكننا على الاقل من ابراز اثر الاطار الاجتماعي على العامل والاسرة والوحدة ، رغم ادراك النقص في احاطة وتحليل كل العوامل المسببة في ذلك .

ثانيا : العمال والقدرة الشرائية

واذا كان العامل نفسه يرفض تلقائيا ايضا القطيعة بين اطار الانتاج واطار الاستهلاك ، فعلى الباحث عدم اهمال ـ في ضوء اشكالية التمالق بين مختلف العوامل المؤثرة في استقرار العامل ـ هذه القطيعة التي تعد احدى مراكز تحليل الظواهر التي تعيق سير وتنظيم

الوحدة او المصنع في إطار الاستهلاك بالنسبة للعامل ، يشكل اهتماما دائما في حياته الاجتماعية لأن دونه لا معنى لاطار الانتاج واعادته عبر قوة عمله ، وهنا ، أستخدمنا اطار الاستهلاك ضمن مفهومه الضيق أي ضمن البحث عن مواقف العمال تجاه القدرة الشرائية وعلاقاتها بالأجور ومدى اسهام الخدمات الاجتماعية المقدمة . ـ التعاونية الاستهلاكية خاصة ـ في الوحدة للحفاظ على قدرتهم الشرائية ، قصد فهم أكثر سبب رفض القطيعة بين الاطارين المذكورين سابقا فكيف ينظر عمال عينة الدراسة الى هذه المسألة ؟ .

1 ـ الاستهلاك الغذائي وأجر العامل

نعلم أن الدخل والأسعار يحتلان مكانة هامة لدى العامل ، وهما بمثابة شروط أساسية في الحياة العمالية ، فصدارة المطالب الاقتصادية في المؤسسات والوحدات الانتاجية ماهي الا لتعليل ذلك بحيث عندما يشعر العمال أن قيمة عملهم لاتكفي لتلبية حاجاتهم فانهم يتخذون مواقف مطلبية ـ كما لاحظنا في الفصل الرابع ـ حتى يتسنى لهم تعديل ميزانية حياتهم وأسرهم ، وتتمثل الميزانية في ابسط صورها في قيام العامل "... بتقدير الدخل الذى يحصل عليه ومحاولة توزيعه بين السلع والخدمات التي يتضمنها الاستهلاك بصورة تحقق أقصى منفعة ممكنة بأقل تضحية ممكنة وبحسب أهميتها وظروف الأسرة" (1). لكن قد يفشل العامل في التكيف مع ظروفه المادية وفي تحقيق استقراره الاقتصادى ، ولا يتمكن بالتالي من التوفيق بين دخله والحاجات " من مأكل وملبس وغيرهما ... " الى نهاية الشهر . فالجدول رقم (4) يبيّن لنا مدى استطاعة العامل ـ حسب جماعة العمل ـ في تحقيق ذلك ، مبرزا لنا صورة الفشل بنسبة 86% سواء للعمال المنفذين والمشرفين معا ، لأن بنية الاستهلاك تتميز بأنها "..تأخذ التغذية فيها حصة

جماعة العمل / البيان	نعم		لا		المجموع	
التنفيذ	10	%13	69	%87	79	%100
التحكم	4	%22	14	%78	18	%100
المجموع	14	%14	83	%86	97	100

(1) محمود حسن : الأسرة ومشكلاتها ، بيروت ، دار النهضة العربية 1981 ص 64

قوية في المداخيل المخصصة للاستهلاك حيث خصصت لها الأسرة من ميزانيتها مايقرب 57٪ في نسبة 1984"(1)، و"94٪ من ميزانيتها للاستهلاك عامة في سنة 1986" (2) دون امكانية تحديد حصة التغذية فيها بالنسبة لهذه السنة ، ونحن نعتقد أن تحليل مثل هذه التصرفات يجب البحث عنها في نمو الأسعار وفي نقص عرض السلع الصناعية والخدمات ، حيث نجد من بين الدراسات التي اشارت الى تطور أسعار المواد الاستهلاكية عن تطور الحد الأدنى الأجرى ، دراسة مادى التي أشمنا بها سابقا ، والتي أعدت جدولا واضحا يبيّن فيه ميزانية " نموذج " اكتساب هذه المواد لا تمس اكتساب هذه المواد لأسرة تتكون من خمسة الى ستة أشخاص ، ولفترة تمتد من سنة 1974 الى 1981، ولقد وجد أن ميزانية " نموذج " الاستهلاك في زيادة مستمرة عن تطور الحد الأدنى الأجرى(3) فما هو الحال بعد هذه السنة ؟

في غياب البيانات الحديثة ، نشير أن تأثر بعض العناصر المادية التي يعتبرها العامل ذات أهمية في حياته ، قد يمس في العلاقات الأسرية في حالة مادهور الدخل وانخفض بدرجة خطيرة ، كما تؤدى الأزمات الاقتصادية ــ ولو أننا لم نصل في تحليلنا اهتماما بالغا لهذا المحور في كثير من الحالات الى زيادة مشكلات الأسرة والى ظهور حالات عدم الاستقرار والاضطرابات الاجتماعية .

---

(1) BOUMATI (M) :"La consommation alimentaire en Algérie"in"Crise économique et consommation". FIN U.S.E.A Colloque tenu à Tizi-Ouzou le 05.0[illegible] P.121.

(2) THAMDHU (F) : "Atteindre la couverture alimentaire" in "Magasine l'exportat[illegible]" numéro hors série Juin 1987 P.32.

(3) ...més MADI (M) : la GSE en Algérie Opcit P.237.

إن ضمان إعادة انتاج قوة العمل في ظروف تتوافق مع وتنمية التنمية تتوقف أيضا "... على تطوير النظم والمؤسسات الاجتماعية التي يتم من خلالها تجنيد القوى البشرية من اجل اتمام مختلف العمليات الإنتاجية "(1)، لأن غياب تنظيم مختلف القطاعات التي تتكفل بحماية العامل وأسرته يعمل على توسيع الاختلال بين اطار الانتاج واطار الاستهلاك ، واذا كانت حصة الاستهلاك الغذائي لكل سكان قد زادت مابين 1967و 1984 انظر الجدول رقم (9) يبين الاستهلاك لكل ساكن في السنوات 67 و79 و 84 في الملحق رقم (IV) - فإن تغطية بعض الحاجات الأساسية مرتبطة بمدى ارتفاع نسبة الاستيرادات ، هذه الاخيرة التي يمكن أن تؤدي الى تباطؤ في وتيرة التراكم حسب بعض الباحثين الجزائريين (2) ، فمن الملاحظ من عينة الدراسة أنه كلما حقق المجتمع تقدما في انشاء قاعدته الاقتصادية كلما تعرض العمال الي صعوبات في الحصول على بعض المواد الاستهلاكية من السوق ، فإن سعي العامل الى تلبية حاجاته التي يراها ضرورية لحياته ولاسيما الفيزيولوجية * منها ليست مجرد شروط أساسية لاعادة انتاج قوة عمله فقط بل حسب تعبير شومبارد ولوي CHOMBART de lawe "... أن العمال الذين يقضون ساعات في المصنع وساعات في النقل ، ويقيمون في ظروف سكنية غير ملائمة حيث يصعب ايجاد الراحة ، قد يجدون أحيانا في الاستهلاك الغذائي حاجات تعويضية " (3) أى أن عدم قدرة

---

(1) نقلا عن عمار بوحوش " : الجذور الحقيقية للأزمة وعلاقتها بالتنمية الوطنية "في" الازمة الاقتصادية والاستهلاك " المصدر السابق ص3 .

(2) Slougui (M) :"Politiques de développement agricole et sécurité alimentaire". économ. consom. P.106.

* من مأكل ومشرب : ولقد وضع الباحث الامريكي ماسلو MASLOW تصنيفا يحدد فيه دارج الحاجات :

الحاجات الفيزيولوجية
الحاجة الى الامن والاستقرار
الحاجة الاجتماعية
الحاجة الى الحب والتقدير
الحاجة الى تأكيد واحترام الذات ... أنظر

وتحتل الحاجات الفيزيولوجية المقام الاول لأنها أقل شيء الذي يجب اشباعه حتى يستطيع العامل أن يجدد قوة عمله . ويعتبر اسهام مسلو مفيدا لفهم ردود أفعال العمال وتصرفاتهم في العمل وخارج العمل .

(3) D'aprés payet (M) : l'intégration du travailleur à l'Entreprise. Paris ed. 1961. P/42.

العمال في اكتساب بعض الخدمات، تدفعهم الى زيادة استهلاكهم الغذائي بسبب غياب التعويض في ذلك، ولو أن الحديث عن هذه الزيادة مرتبطة بأجورهم لأن استهلاك منتوج أو سلعة ما لا يلبي الا بواسطة الأجر الذي يتقاضاه العامل والذي يحدّد بدوره نوع استهلاكه القائم على ميكانيزمات اجتماعية ـ نفسية معينة، فالحاجات الفيزيولوجية تعبّر ضمن اطارى الانتاج والاستهلاك مرزة حسب البعض "... مدى استحالة عزل "الاقتصادى" عن "الاجتماعي" كعالمين منفصلين منظمين بواسطة قوانين مختلفة "(1)،

II ـ تعاونية الوحدة وسلوكات العامل عند اختلال العلاقة .

لقد أصبحت حالة السوق موضوعا للاهتمام من قبل العمال حتّى داخل المؤسسات والوحدات الانتاجية حيث لاحظنا أن كل من المنفذين والمشرفين يتحدثون عنها في أماكن وأوقات مختلفة سواء في المطعم والنقل أو في وقت العمل والراحة، معلنين مدى تأثرهم ومعاناتهم في الترنح بين قيمة مجهودهم في العمل وقيمة مصاريفهم في اعادة انتاج قوة عملهم، واذا كانت بعض المؤسسات والوحدات الانتاجية تقدم بعض الخدمات الاجتماعية ـ في اطار نشاطات المجالس العمالية ـ كمثل تموين التعاونية ببعض المواد أو السلع الضرورية، فإن دورها في الحفاظ على القدرة الشرائية بعيد عن آمال العمال، اذ رغم سيطرة النظرة السلبية التي يصوّرها العمال تجاه التعاونية في الحفاظ على القدرة الشرائية 81٪، فإن العمال المنفذين يشعرون على الأقل بأهمية التعاونية: ولو أن نسبتهم تقدر بـ 20٪ من مجموع العمال المنفذين، فإن معظمهم منتجين مباشرين في المصنع ومتزوجين ذوى مسؤولية أسرية* غير أن ما اللجوء والتدبير عند ما لا يتمكن العامل أن يوفّق بين أجره واستهلاكه ؟

(1) Ibarrola (J) Pasquarelli (N) : Nouveau dictionnaire économique et social. ed sociales 1981 P.64.

* ـ انظر الجدول رقم (٨٥)، (٨٨)، (٨٧) في الملحق رقم (٦٨).

في البداية ، نشير أن سؤالنا موجه الى العمال المنفذين خاصة الذين أدلوا بأساليب تبدو متداخلة ، حيث نجد :

- 78٪ يلجأون الى الاقتراض
- 4٪ الى القيام بعمل اضافي خارج الوحدة
- 18٪ آخر

ومايلاحظ ، ان أغلبية العمال يلجأون الى أسلوب الاقتراض كتعبير عن الاختلال بين الاجر والقدرة الشرائية ، ولو ان ذلك لايرجع دائما الى عدم كفاية الأجر وعدم تناسبه لمطالب العامل وأسرته ، فهل المشكلات المادية بطريقة الاعتماد على الاقتراض قد تكون وسيلة لتحدي قلة الاجر ، لكن الاسراف المتزايد قد يدعم درجة اللارضا العمالي ازاء الأجر نفسه لأنه أقل قيمة من العمل المبذول حسب العمال . اذن ، ألا يمكن القول أن شعور العامل " بالقرض أو الدين " يؤثر في عمله وفي وسطه الأسرى ؟ لأن اللجوء اليه يعني اعاقة تنظيم ميزانية الأسرة ، ويعني أيضا ادانة قيمة العمل الذي يعتبره العامل أقل دفعا ماديا ، ويعني أخيرا خلق أو انشاء همزة وصل عميقة لوسط الا..

والى جانب الاقتراض ، نجد أن القيام بعمل اضافي خارج الوحدة ليس له هنا دلالة احصائية (4٪) ، لكن هذا لايقلل من أهميته العملية التي كانت ومازالت شائعة في أوساط العمال ، فممارسات تضخيم الأجور قد تطورت في السنوات الأخيرة عبر اللجوء الى " السوق السوداء " — فهي لانجدها أساسا في وسط العمال فقط بل تمتد الى فئات أخرى — الذي يعد مصدرا للكسب غير المتعب ، فما يلاحظ من فقدان بعض السلع الاستهلاكية والصناعية منها — كمثل قطع الغيار — يؤدي الى تشكيل طوابير في المحلات وأسواق الدولة ، احدى غايتها ، الحصول والاستفادة من هذه السلع النادرة وبيعها بأسعار ثمينة قصد تزويد الأجر بدخل اضافي في وقت سريع وبمصاريف أقل ، وبالمقابل ، نجد فئة من العمال التي ترى في تنظيم الميزانية الوسيلة الناجعة في اجتناب المشكلات المادية ولو اضطر الأمر حسب العبارة الشائعة الاستخدام في وسط هذه الفئة الى " شد الحزام الى اقصى حد " أو " التزيار " بواسطة الابتعاد عن الاسراف دون تقدير موارد الاجر — ان كان الدخل الوحيد — والتخلي عن المظاهر التي تدعو الى تقليد الآخرين فوق حدود الميزانية .

ومما سبق ، نرى أن البحث عن صلة بين الأجر والحفاظ على القدرة الشرائية هي غائبة في سياق تحليل استجابات عمال عينة الدراسة ، علما أن أدوات تحليل هذا الغياب قد لا ينحصر في أجر العامل فقط بل أن الادخار بدوره يشكل مؤشرا هاما في قياس انخفاض القدرة الشرائية للعمال ، فارتفاع الاسعار وبالاخص أسعار المواد الاستهلاكية تؤدي الى انخفاض ادخارات العمال كنتيجة حتمية لارتفاع انفاقهم على الاستهلاك ، مما يجعل الاسهامات في قطاع الادخار محدودة . وفي هذا الاطار ، نشير ان انخفاض حصة المدخر من صافي مداخيل القطاع الأسري من 12,0٪ خلال 1980 الى 1,7٪ في سنة 1984، كان نتيجة لتقلبات الاسعار الاستهلاكية (1).

ومهما يكن ، فان دراسة ظاهرة الاستهلاك - حسب اعتقادنا - تبدو من المسائل المعقدة حتى لدى الاخصائيين في علم الاقتصاد لأن التقلبات التي تصيب الاستهلاك سواء في السلع وندرتها وأسعارها ترتبط بتقلبات أخرى تصيب الاجهزة الانتاجية والتوزيعية ، والتحكم فيها ظاهرة الاستهلاك - عبارة عن تحدى - حسب الخطاب الرسمي - مرتبط بمدى تقليص التبعية الغذائية وبمدى تنظيم أسلوب الاستهلاك في المجتمع *. كما أن التعرض الى الاستهلاك في وسط العمال ليس

---

(1) مجلة أحداث الاقتصاد ، العدد (5) جوان 1986ص8

*- لقد اصدر عددا خاصا في المجلة الفرنسية" L'EXPORTATION " في جوان 1987، يتناول فيه المواقف التحدية التي تبنتها الجزائر قصد مواجهة التهديدات التي تمس الاقتصاد في انخفاض وسائلها المالية . ويتضمن العدد مجموعة من مقالات مفيدة ، يعالج فيها وضعية بعض قطاعات النشاط الاقتصادي وأهم الاجراءات المتخذة في ميدان الزراعة والصناعة والطاقة والاسواق ، مندرجة كلها في اطار الاعتماد على النفس كسلاح لرفع التحدى .
ونحن ، اذا كنا قد فضلنا عدم التحدث عن المنتوجات الزراعية بأنواعها وعن عجز بعضها في تلبية السوق والسكان وما يترتب عنها من تبعية غذائية للخارج ومن اضطرابات استهلاكية بالداخل، فان عدم ادراجها في التحليل ليس قصور في دراية الموضوع بل أنها لا تضيف شيئا من جديد مما قد أشار اليه بعض الباحثين سابقا في هذا السياق .

بسيطا لأن لفظ استهلاك قد يحيلنا الى نمط أو انماط عيش مرتبطة بمجتمع بكامله له خصائص اجتماعية وثقافية محددة من حيث الاستهلاك، كما أن العلاقة بين نمط العيش ووضعية العمل هي الأخرى ليست ذات اتجاه وحيد بل حسب ما اشار اليه بيران PERRIN بقوله "... أن انماط العيش المختلفة تحدد تصرفات مختلفة في العمل " مضيفا أنه " ... لا يمكن الحصول على نجاح في ميدان ، دون بلوغ نتائج معقولة في ميدان أو ميادين أخرى " (1) ، فالصعوبات التي تعترض العمال في تنظيم استهلاكهم وفق أجورهم لدليل عن عدم استقرار السوق ، هذا الأخير الذي يحدد من جهة ظروف العمال الاجتماعية ووضعية العمل في الوحدة من جهة ثانية.

---

(1) Perrin (J) : Transfert de technologie. Paris Ed Maspéro 1983. P 100

استنتاج

رغم تغيير أساليب استهلاك الأسرة الجزائرية ، ذلك ، بفضل الارتفاع النسبي في مستوى معيشة السكان وبفضل ماحققته الجزائر من تطورات فهذا لا يحجب أن نحجب المشكلات الموروثة الناتجة عن سوء التخطيط كمثل ندرة بعض المواد الغذائية وأزمة السكن التي تؤثر كثيرا على مواقف العمال في عملهم وخارج عملهم ، وإذا كنا لم نلجأ الى مصرف قد رجة تحميل المسكن لعينة دراستنا - عدد الساكنين / عدد الغرف - ورفاهيته ومتطلباته من غاز وماء وكهرباء ، فهذا لم يقلل من ضيقهم لهذه المشكلة التي دفعت فئة السن مابين (20 - 30 سنة) وفئة العمال المتزوجين أكثر من العزاب الى المطالبة بالسكن في الوحدة رغم الأمل الضعيف في الحصول عليه .

فانتقال المسكن نحو الوحدة لم يتأت الا بعد شعور العمال بحق طرحه لأنهم يؤمنون بإمكانياتها في تحقيق ذلك بقدر ما حققته لبعض إطاراتها .

ورغم أن الأسرة تستقبل وتتحمل عادة الاضطرابات الاجتماعية والاقتصادية ، فان أسر عمال العينة لاتريد التعرّف عن مشكلات الوحدة الانتاجية - استجابة مستمدة من قبل العامل - لأنها بحاجة أكثر الى مساعدة من قبل الوحدة في حل مشاكلها الاجتماعية والاقتصادية .

ولهذا فإن خط التناوب بالنسبة للعمال مضطرب بمظاهر متشابكة لاتنحصر في الشروط التي توفرها لهم الوحدة بل تساهم الظروف الاجتماعية الخارجية بدورها في توتر حياة العامل عبر عجزه في مساومة قوة عمله وفق الشروط الضرورية لاعادة انتاجها في العمل . فالنزاع في الدور كعامل وكأب أسرة يعكس لنا صورة السجن التي يستوحيها العامل من الوحدة بسبب عدم تمكنه من تحقيق طموحاته ورغباته ، وصورة الشعور بالضيق والاختناق في مكان اقامته - سواء من حيث ظروف اقامته واستهلاكه - بسبب غياب التعويض الناتج عن السبُل الصعبة في تحسين وضعيته داخل مجتمع اشتراكي ينادى بالعدالة الاجتماعية وبحياة أفضل .

إذن ، كيف لا يتضاعف استياءه تجاه عمله ووحدته الانتاجية عندما تصبح خاصة هذه الشعارات لا دلالة لها بالنسبة للعامل ؟ .

الفصل السادس

طرق النزاعات العمالية المصرّحة

اولا : النزاعات المصرحة في المؤسسة الكهروتقنية

ثانيا : النزاعات المصرحة في الموحدة

ما قمنا به من ربط عن ظروف العامل داخل وخارج الوحدة قد سمح لنا من جهة استخلاص فكرة استحالة فهم سلوكات العامل في العمل دون دراسة ظروف حياته الاجتماعية الخارجية ، بالاضافة الى فكرة تعقد أصل النزاع وامتداده من جهة ثانية .

فالأولى ، تظاهرت بصورة تلقائية - عند اجراء الدراسة - من ذات العامل لأن الوحدة كمكان للعمل جزء من وسط العامل الشامل الذى يحيطه ويتأثر به من جوانب شتى ، ذلك التأثر الذى يتجه نحو العمل المؤدى ويجعل علاقة العامل به مضطربة ومتوترة تتجدد أكثر فأكثر عن التماثل فيه وبه داخل الوحدة ، اذ سلوكه في العمل لايجد له معنى كافيا دون العودة الى الوسط الاجتماعي الذى يعيش فيه ، فالمطالبة بالعدالة في التوزيع وبظروف عيش أفضل تعبير عن مدى صعوبة عزل الوحدة " مكان العمل " عن الظروف السائدة " خارج العمل " ، تلك المطالبة التي تعقد أصل النزاع - الثانية - في الوحدة لأن التنازع خاصة على الشروط المعيدة لانتاج قوة العمل لدليل عن أهمية هاته في حياة العمال وفي الصراع الذى يخوضونه .

وهنا لاتعني ندرة النزاع المكشوف - الاضراب - وجود جوًا اجتماعيا مستقرا وسليما ، ولا معنوية عمالية مرتفعة ، ولا سلوكات مطلبية منخفضة ، بل قد تعني ميل العمال فقط الى طرق أخرى تعتبر عن استيائهم ومطالبهم بنفس القدر كالاضراب ، فمحاولتنا لدراسة هذه الطرق المستخدمة سواء في المؤسسة الأم وفي الوحدة المدروسة على ضوء المعطيات المتحصل عليها ، هي أصلا تكشف هذا النزاع الباطني .

أولا : النزاعات المصرحة في المؤسسة الكهروتقنية

تشكل عملية تصريح النزاعات احدى المعوقات الأساسية للبحث لأن غياب الموضوعية والدقة في التسجيل يعرقل سير الدراسة ، كما أن سرية الوثائق وعدم القدرة في معالجتها بمثابة احدى الأسباب التي تعثر البحوث العلمية والسوسيولوجية منها. غير أن هذه ، لا تضعف من مبادرات الباحث عموما كي يواصل دراسته حتى يجد السبل المساعدة في ذلك .

وتظهر النزاعات المصرحة في المؤسسة على شكل بيانات كمية تعبّر عن العدد الاجمالي السنوي للعقوبات التأديبية — الانضباطية — التي وجهت للعمال في صورة جماعات وليست فئات بالاضافة الى مختلف حالاتها المرتبطة بنظام العقوبات المتدرج. وهنا اذا كان يسهل التأكيد بأن الانذار والتوبيخ والطرد بدرجتيه تعتبر عقابات تجاه الانضباط ، الا أن هذا لا يسهل بالنسبة لنقل عامل الى مكان أو منصب آخر طالما أنه يمكن أن يصدر لضرورات التنظيم الداخلي للمؤسسة.لكن بامكانه أن يقدم كاجراء انضباطي بسبب عدم خضوع وامتثال من جانب العامل ، وبالتالي يمكن اصدار عقوبات مقنعة بحجة التنظيم الـ...

ونجد الى جانب النقل ، كل من الاستقالة والتخلي عن المنصب اللذان يندرجان ضمن الحراك العمالي الذى لا يقل أهمية عن سابقه لأنه قد يعبّر لنا عن وضعيات نزاعية دفعت العمال بمختلف مواقعهم الدارجة الى الحراك بحثا عن ظروف أفضل. وأخيرا بالاشارة الى اضراب عمال مصنع المحوّلات بمدافة عزقة وأسباب اندلاعه وحلّه .

1 العقوبات الانضباطية

لقد وضع مجلس ادارة المؤسسة اجراءات صارمة حيث لابد أن يشكل الانضباط داخل مقر المؤسسة اهتماما لدى كل عامل ، وتقديم — مقر المؤسسة — صورة حسنة عن المؤسسة عامة وأخذ عقوبات قاسية تجاه كل عامل مخالف .

وفي هذا السياق ، يلاحظ في الجدول رقم (1)

الجماعة / الحالات	التنفيذ		التحكم		الاطار		المجموع	
انذار	48	%34	11	%30	2	%33	61	%33
طرد جزئي 1، 3 ايام	49	%35	9	%24	1	%17	59	5ر31 %
طرد جزئي 4، 8 ايام	10	%7	6	%16	1	%17	17	%9
فصل باخطار	-		1	%2	-		1	%5ر0
فصل دون اخطار	9	%6	10	28	2	%33	21	%12
عقوبات اخرى	26	%18			-		26	%14
المجموع	142	%100	37	%100	6	%100	185	%100

أن نسبة الحالات اللانضباطية في المؤسسة تقدر بحوالي (5ر4%) من مجموع عمال المؤسسة البالغ 4238 عامل ، وتتوزع حسب الجدول السابق الى مايلي :

- يتصدر الطرد الجزئي المؤقت بنسبة (5ر40%) من مجموع جماعات المعاقبين .
- تليها الانذارات بنسبة (33%) حيث تأخذ جماعة التنفيذ نسبة مرتفعة (79%) مقابل التحكم والاطار .
- تتبعها عقوبات أخرى بنسبة (14") المنحصرة في جماعة التنفيذ فقط .
- وأخيرا الفصل باخطار أو دونه بنسبة (5ر12%) حيث تفوق هنا جماعة التحكم بنسبة ضعيفة جماعة التنفيذ .

فماهو الحال بالنسبة لحراك العمال داخل المؤسسة؟

ا - الحراك العمالي

يعبّر عن حراك العمال في المؤسسات والوحدات الانتاجية لفظ الذهاب النهائي عبر الاستقالة أو التخلي عن المنصب ، اللذان يشكلان احدى الطرق الفردية التي يلجأ اليها العمال عند شعورهم بالضيق أو عدم القدرة في مواصلة العمل ضمن هذه المؤسسة أو الوحدة . فالحراك صورة لـلا رضا العمالي الذي يتظاهر باختلاف فحالات الحراك نفسه حيث ارتفاع او نقصان معدله مرتبط بعدة عوامل تؤثر فيه . وبما أن الحراك في المؤسسة قائم على سنة واحدة فقط - بسبب الصعوبات في الحصول على محضر جلسات المؤسسة - ، فانه يستحيل قياس تطوره . ولهذا سنكتفي بتبيان نسبة الحراك على ضوء الجدول رقم (2) الاتي :

(1) VOIR ENEL : RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE 1984.

الجماعة / الحالات	التنفيذ	التحكم	الاطار	المجموع
الاستقالة	%65 36	%76 35	%66 8	%68 129
التخلي عن المنصب غير متعاقدين	%21 27	%20 9	%17 2	%20 38
التخلي عن المنصب متعاقدين	%14 18	%4 2	%17 2	%12 22
المجموع	%100 131	%100 46	%100 12	%100 189

في البداية ، يلاحظ أن نسبة الحراك تقدر بحوالي (5ر4%) من مجموع عمال المؤسسة ـ 4238 عامل ـ وأكثر انتشارا في عند العمال المنفذين بنسبة (09ر3%) حيث نجد من خلال حالات العمال المتركين في الجدول ما يلي :

ـ ان الاستقالات تحتل الصف الأول بنسبة (68%) من مجموع الحالات ، اذ تقدر حصة العمال المنفذين منها بـ 46%) .

ـ تليها التخلي عن المنصب ـ غير متعاقدين ـ بنسبة (20%) و(12%) المتعاقدين.ودون ادراج نسبة الحراك بسبب الفصل عن المؤسسة فانه لا يمكن التوقف على هذه البيانات للقول بأن طرق الحراك شائعة الاستخدام في المؤسسة ، فهو القول الذي يمكن أن يصح عند تناوله في الوحدة الانتاجية المدروسة .

III ـ اضراب . MET .

اشرنا سابقا بأن المؤسسة شهدت اضرابا في مركب صنع المحولات بمنطقة عزازقة ، وهو كنزاع مكشوف ، يشكل الطريقة الأقوى والا فصح للتعبير عن مطالب معينة . فما هي أسباب اندلاعه ؟ .وكيف تم حله ؟

يحدد محضر مجلس ادارة المؤسسة (1) الاسباب في المطلبين الاتيين :

1) اعادة النظر في التصنيف الانتقائي للمناصب المطبقة بداية الـ...

2) " " في تطبيق العلاوات .

ويبلغ عدد العمال المضربين بـ 50عامل أى ما يعادل تقريبا 9% من مجموع عمال المركب 561 عامل ، وتقدر مدة الاضراب بيومين أى من الاثنين 10جوان من سنة 1985ـساعة 10 صباحا ـ الى غاية12 جوان ـ10 ساعة و30دـ ولقد تقرر على اثره ، توجيه وفد من المؤسسة الى المكان من اجل دراسة الوضعية

(1) ENEL - CDE P.V. N° 31/85 du 16/06/1985.

حيث سيّنوا للعمال ماقاموا به من فهارس ... دراسة حول ما جاء به العمال منذ البداية ، ودعوهم بالعودة الى العمل. لكن ، رفض العمال لهذه الدعوة ، دفع الوفد وادارة المركب الى أخذ اجراءات قمعية قصد حل النزاع نهائيا .

ـ المطالبة بالعودة الى العمل فورا والاّ اعتبار العمال قد تخلوا عن مناصبهم ، وبالفعل ، اضطر العمال ان يعودوا الى عملهم خوفا من انعكاسات الابتزاز والتهديد التي ستعمل على فقدان مناصب عملهم .

ومهما يكن فان حل النزاع بواسطة طرق قمعية عنيفة كالابتزاز قد يحقق بعض النتائج لبعض الوقت ، ولكنها نتائج بطبيعتها عارضة قصيرة المدى ، بينما الطرق العمالية العنيفة ـ الماطبيعية كالحراك والتغيب باشكاله والانضباط قد أخذت امتدادا الى درجة لا يمكن اعتبارها كظواهر هامشية ... أصبحت تشكل حسب مارتينلي " رهانات أساسية لدوام المؤسسة (1) . ولهذا ، فندرة الاضراب في المؤسسة أو الوحدة الانتاجية لاتعبر حتما من انخفاض المقاومة العمالية بل يمكن أن تعني فقط انها تعبر بطرق أخرى . فكيف تظهر النزاعات المصرّحة في الوحدة المدروسة ؟

ثانيا : النزعات المصرّحة في الوحدة المدروسة :

نجد ضمن النزعات المصرّحة في الوحدة كل من حراك العمال والتغيب باشكاله والعقوبات الانضباطية التي لم تتخذ طابعا تأديبيا فقط بل تقنيا أيضا . ودراسة هذه الطرق تحت تعبير " نزاع مصرّح " لم يأت الا من خلال البيانات التي جمعناها ... ولو أن هناك حالات تندرج ضمن اللانضباط لم تصرّح من قبل ادارة الوحدة .

I ـ الحراك العمالي :

ان ارتفاع أو نقصان معدل الحراك ـ للاستقرار ـ مرتبط بعدة عوامل تتجاوز مجرد الادماج النسبي في مكان العمل ، والجدول رقم (3) يبين تطور الحراك العمالي في الوحدة من 1983 الى 1985*

---

(1) MARTINET (J.C) PETIT (G) : L'Entreprise en changement . Paris ed OUVRIERES 1982

* VOIR UNITE ECLAIRAGE PUBLIC ROUIBA : Rapports Annuels d'Activité 83-84-85.

الحالات / السنة	1983		1984		1985		المجموع	
التخلي عن المنصب	17	%33	14	%19	31	%46	62	%32
الاستقالـــة	34	%67	61	%81	37	%54	132	%68
المجمـــوع	51	%100	75	%100	68	%100	194	%100

يلاحظ من خلال الجدول مايلي :

1) ارتفاع نسبة الاستقالة (68%) عن التخلي عن المنصب (32%) من مجموع الحالتين خلال السنوات الثلاث .

2) ارتفاع نسبة التخلي عن المنصب (46%) في سنة 1985 بعد ما كانت تقدر بـ (33%) في 1983 و (19%) في 1984، مقابل انخفاض نسبة الاستقالة في 1985 . مما يجمل نسبة اللا استقرار لمدة ثلاث سنوات مقابل متوسط مجموع عمال الوحدة * تقدر بـ (33,95%) ، دون حساب العمال الذين تعرضوا الى تنقلات في المدة السابقة (5,7%) من متوسط مجموع عمال الوحدة . وهذا يعني أنه قد تم تغيير (34%) تقريبا من عمال الوحدة خلال هذه المدة .

3) تمركز نسبتي الاستقالة والتخلي عن المنصب عند جماعة التنفيذ خلال المدة ـ بنسبة (78%) ـ 151 حالة ـ و (20%) لجماعة التحكم ـ 40 حالة ـ واخيرا (2%) لجماعة الاطار ـ 03 حالات .

ويرى ويس من حراك العمال بقوله "... أن الاجر المنخفض والعمل الروتيني والعدالة التوزيعية الغائبة وامكانيات الترقية النادرة والزملاء القلائل تولد استياءا في العمل ورغبة في ترك المؤسسة "(1)، وبالفعل اذا كان الاجر مطلبا أساسيا داخل الوحدة ـ كما لاحظنا في الفصل الرابع ـ فالمطالبة الدائمة قد تفشل وتدفع العمال اللجوء الى ترك الوحدة وسؤالنا السابق عن مدى ارتباط العامل بالاجر الى حد

* من 586 عامل في سنة 1983 الى 546 في 1984 والى 582 في 1985، ويقدر متوسط مجموع عمال الوحدة بـ 571,33 .

(1) WEISS (D) : Relations industrielles. Paris ed. Sirey 1980. P. 143.

مغادرة الوحدة قد أظهر لنا أن (77 ٪) من العمال المنفذين قابلين ومستعدين الى تركها في حالة ايجاد أجر أفضل ، وهم ، من فئات عمال العماية خاصة ، ان مشكلة التعويض قد دفعت الكثير من العمال في سنة 1985 الى ترك الوحدة بسبب انعكاساتها السلبية في تحديد أجر العامل ، لأنه — الاجر — بمثابة خط وصل هام بين الأسرة والوحدة ومسألة اعادة انتاج قوة العمل حسب العمال ، اذ يرى سفير بقوله في هذا الاطار بأن " التوترات التي تترتب عن تموين الأسر بالمواد أو المنتوجات الزراعية وعن مشاكل التوزيع والاسعار هي مصدر دائم لاستياء وغضب العمال ، لذ يعتبرونهما بأنها تساهم أيضا في تدهور قدرتهم الشرائية " (1) ، تلك القدرة الشرائية التي لم تجد حلا مساعدا حتى داخل الوحدة عبر التعاونية الاستهلاكية ، ولهذا ، يشير سفير بقوله أيضا بأن " الانسحاب من المؤسسة لدليل عن موقف الرفض للعالم الصناعي ، وبدلا من خوض الصراع داخل المؤسسة — الاضرابات مثلا — فالانسحاب أصبح أكثر استخداما " (2)، المهم لدينا أن انسحاب (12 ٪)، تقريبا من عمال الوحدة خلال 1985 قد يسبب تكاليف معينة للوحدة لأن انسحاب أي عامل قد يترجم بخسارة في الانتاج التي يمكن أن تمتد بدورها حتى يكتسب العامل الجديد نفس المردودية والخبرة كالعامل المنسحب . كما أن صرف النظر عن العمال الذين يرغبون في ترك الوحدة قد يعني بدوره حسب ويس "... الحفاظ على أشخاص غير راضيين الذين قد يتظاهرون بسلوكات " ضد انتاجية " عبر اللامبالاة والتخريب والتغيب"(3)

II التغيب :

لقد أصبح التغيب مركزا لاهتمامات على عدة مستويات ، اذ نجد من جهة الخطاب الرسمي الذي لم يهمل أية مناسبة لاطالة الحديث عن التغيب مبينا أثاره في نمو الانتاج ، وسلسلة من البحوث النظرية والاستقصاءات حول أسبابه وأثاره من جهة ثانية . فهو يصيب — التغيب — كل من المجتمعات الصناعية المتقدمة والمجتمعات في

---

(1) SAFIR (N) : Essais d'Analyse sociologique Tome II ALGER OPU/ENAL 1985 P. 178.
(2) Idem P. 117.
(3) Weiss (D) Opcite P. 148.

طور التصنيع ، فهو لم يبق محدودا في القطاع الصناعي فقط بل أمتد الى قطاعات أخرى بحيث لا فرع ولا قطاع نشاط ولا مؤسسة لم تعف من وطأته وشدته ، وإذا كنّا قد عرفنا التغيب في الفصل الاول – فان أغلب الملاحظين يؤكدون حسب مارتيني بأنه "... عبارة عن شكل دفاعي ذاتي شخصي تجاه شروط وتنظيم العمل "(1) أي حسب سفير بمثابة" استراتجية فردية" (2) التي قد تتحول فعلها الفردي الى طابع جمعي من حيث الاثار التي تخلفها اذ تظاهره وامتداده على المستوى الوطني وبالأخص في القطاع الصناعي عبارة عن نزاع مندرج ضمن الامتناع عن العمل ، اذن ، هل يمكن معرفة أهداف التغيب الارادي ؟ ولو أنه من الصعب ، لكننا نرى في قياس مجموع الغيابات الجماعية للعمال التي حصرناها في المؤشرات الأتية وسيلة في بلوغ ذلك :

- الغيابات المرخصة وغير المرخصة (بدون اذن) ،
- الأمراض القصيرة والطويلة المدى
- التأخر والعطل بدون دفع والاستيداع

في البداية نشير أن معدل التغيب في الوحدة يزداد * – على ضوء التقارير السنوية – بحيث أنتقل من 4ر98٪ سنة 1983 الى 5ر36٪ سنة 1984 والى 6ر44٪ سنة 1985 ، مشكلا بذلك عائق في سير الوحدة وفي انجاز برامجها

---

(1) MARTINET (J.C) PETIT (G) : Opcité P. 88
(2) SAFIR (N) : Opcité P. 118.

* ان الارتفاع التدريجي لمعدل التغيب ضمن الوحدة يختلف – على سبيل المثال ولا الحصر – عن التغيرات الملحوظة في بعض المؤسسات الصناعية كالمركب الصناعي بالرويبة وبالحجار – بالنسبة لنفس الفترة ، رغم الاختلاف البارز من حيث الحجم ففكرة أن المؤسسات الكبيرة تتصدر الطليعة في تعليل التغيب هي أصلا صحيحة ، لكنها لا تقلل من أهمية تعليل التغيب ضمن المؤسسات ذات الحجم الصغير ، ان الانخفاض الملحوظ في معدل التغيب ضمن المركب الصناعي بالرويبة من : (14,03٪) سنة 1983 الى (10,98٪) سنة 1984 والى (10,88٪) سنة 1985 ، أنظر

—ENVI - CVI Rouiba : D.P.F. Présentation de la fonction personnel et évolution de l'effectif
— Oct. 1986.

والانخفاض الملحوظ ضمن مركب الصلب بالحجار من : (5,25٪) سنة 1983 الى (4,96٪) سنة 1984 والى (4,66٪) سنة 1985 ، أنظر

—S.N.S El-Hadjar Bilan Annuel 1986.

قد يقابله ارتفاعا ملحوظا في معدلات التغيب ضمن المؤسسات الصغيرة ، كما لاحظنا ذلك في الوحدة المدروسة .

الانـتـاجيـة : واليكـم ، الجـدول رقـم (4) يـبيـن مـقارنـة طبيعـة التغيـب مـن 1983 الـى 1985 حسـب الأيـام الضـائعـة .

الحالات / السنة	1983	1984	1985	المجموع
الغيابات المرخصة	%30 1914	%25 1832	%20 1435	%25 5181
الغيابات غير المرخصة	%25 1604	%29 2070	%28 1959	%27 5633
الامراض قصيرة المدى	%34 2234	%39 2795	%44 3089	%39 8118
الامراض طويلة المدى	%11 736	%7 515	%8 565	%9 1816
المجمـوع	%100 6488	%100 7212	%100 [illegible]48	%100 2048

مـا يلاحظ من الوهلـة الأولى ، انخفاض مـلحـوظ في الايـام الضائعة بسـبب الغيـابات المرخـصة مـن (30%) سـنـة 1983 الى (25%) سنـة 1984 والى (20%) سنـة 1985 ، مقابـل ارتفاع الأيام الضائعـة بسـبب الغيـابات غـير المرخصـة مـن (25%) الى 29%) والى (28%) ، ويـعـود انخفاض الغيـابات المرخـصة الى الاجـراءات القانونيـة والادارية الجديدة ــ الا حـالات استـثنائيـة كالوفاة والزواج مـع تقديـم أدلـة أو وثـائـق تـبرر ذلـك ــ التـي أتخذتها ادارة الوحدة في منـع تسليم رخـص الخـروج للعمـال ، هذه الاخـيرة التـي تدخل ضمـن جـهـود الادارة مـن تقليـص مـن حـدة معـدل التغـيب المتزايـد ، لكـن هذا لم يمنع الغيـابات غير المرخـصة مـن الارتـفاع مـبررة عـدم خـشيـة العمـال مـن الاجراءات الانضبـاطيـة التي يمكن أن تستخـدمـها الادارة ، والاهـم فـي ذلك ، أن الغيـاب غير المرخـص يعـبر أحيـانـا اراديـا وعـيـانـيـا مـن طرف بعض العمـال كأسلـوب ممـارسـة مستقلـة لدى البعض ، وتعـبيـر عـن استجـابـة رامـيـة لبعض الوضعيات المحـبطة والمفتـربـة في العـمـل أو خـارج العمـل .

" انني أتغـيـب لأنني لا أجـد ذوقـا ولاتشـجيـعـا في العـمل ولاتهمني العقوبات المتخـذة في ذلك " عـامـل منفذ ضـمـن ورشـة اللحـامـة .

" عـنـد مـا تعـتـرضني مشـاكل في المنزل ، أتغـيـب دون أن أنتظر رخـصة مـن المسـؤوليـن " عـامـل منـفذ ضـمـن ورشـة التركـيـب .

انها تشكل احدى الشواهـد المقتطـفة مـن وسـط العمـال ، ولو أنها تتنوع مـن حـيث المضمون من عـامل الى أخـر ، فالغيـاب غـير المرخص يبقى دائمـا مطروحا كاحدى الطرق العنيفـة في مواجـهـة تدابيـر الادارة المتخذة وظروف الاجتماعيـة الخـارجـيـة .

ونلاحظ الى جانب الغياب غير المرخص، احتلال الامراض قصيرة المدى المقام الاول ضمن الحالات المشارة في الجدول السابق، ولنا عودة اليها بعد تقديم حالات التغيب بسبب التأخر والعطال بدون دفع ... في جدول مستقل عن السابق لغياب البيانات الخاصة بسنة 1983.

الجدول رقم (5) يبين طبيعة التغيب من 1984 الى 1985 حسب الايام الضائعة.

السنة / الحالات	1984	1985	المجموع
التأخر	%39 297	%33 410	%35 707
الاستيداع	%40 303	%38 469	%38 772
العطال بدون دفع	%21 163	%29 369	%27 532
المجموع	%100 763	%100 1248	%100 2011

مايلاحظ في هذا الجدول مايلي :

- جاءت الحالات الثلاث لتدعم حالة الغيابات السابقة حيث الارتفاع الملحوظ في الايام الضائعة من سنة 1984 الى 1985 لدليل عن أهمية هذه الطرق في مضاعفة معدل التغيب .

- يقدر متوسط حصة العامل من الساعات الضائعة بسبب الحالات الثلاث السابقة بـ 12 ساعة تقريبا في سنة 1984 و 17 ساعة في سنة 1985 .

وتساهم هذه الحالات في كشف على الأقل احدى اهداف التغيب الارادي وفي زيادة متوسط حصة العامل من الساعات الضائعة *

---

* - انطلاقا من الجدول رقم (4)، يقدر متوسط حصة العامل من الساعات الضائعة بـ 290 ساعة خلال السنوات الثلاث أي مايعادل 8 ساعات في الشهر، ويتغير متوسط حصة العامل من سنة الى اخرى حيث نجد :

89 ساعة أي مايعادل 7 ساعات في الشهر بالنسبة لسنة 1983 .
106 " " " 9 " " " " 1984 .
97 " " " 8 " " " " 1985 .

أما فيما يخص الغيابات بسبب الأمراض، فلقد لاحظنا - الجدول رقم (4) - ارتفاعا ملحوظا في الأمراض قصيرة المدى من (34٪) سنة 1983 الى (44٪) سنة 1985 - مقابل انخفاض ملحوظ في الامراض طويلة المدى - من (11٪) سنة 1983 الى (8٪) سنة 1985 - ويكمن جوهر الانخفاض والارتفاع - حسب اعتقادنا - في القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (1) الذي جاء بدوره ليعاقب العامل المتغيب بسبب المرض قصير المدى، لأن خوفا من الحصول على رخصة باجازة مرضية من 3 الى 15 يوم التي تسبب له تقليص نصف الأجر الشهري، فانه قد يظل في منصب عمله يعاني من مرض ما، وبالفعل، لقد أبرز العديد من العمال - خاصة كبار السن - نفورهم ازاء هذا القانون بشواهد تؤثر في العمل نفسه.

"لماذا أعمل في المصنع؟... اذا كان حق الوقوع مريضا غير موجود" عامل منفذ ضمن ورشة تركيب المساطير.

"كيف تريد أن اعمل بجدية، في حين نتعرض الى صعوبات عند قبض التعويضات بسبب المرض في العمل" عامل منفذ ضمن ورشة تركيب المساطير.

ويرى ويس بقوله بأن "... جوهر مشكلة التغيب في معناه الضيق ينحصر في المرض قصير المدى لأنه قد يبطن بواسطة ما يسمى شاشة المرض المتذرع "(2)، أي سعي العمال الى التمرض من أجل الهروب عن مكان

---

(1) JORA N° 28 du 05/07/1983 loi n° 83-11 du 02/07/1983 Relative aux assurances sociales Art. 14 P. 1199.

(2) Weiss (D) Opcité P. 107.

العمل — حسب تعبير طبيب الوحدة — . ولهذا اذا كان الضغط الانضباطي لا يكفي لمواجهة الصراع ضد التغيب في المؤسسات والوحدات وخارجها * ، فالضغط المالي بمثابة الطريقة الناجعة لمعاقبة أجر العامل ، لكن يرى العمال بالمقابل أن ضعف المساعدات الاجتماعية هي التي تدفعهم الى التغيب ، وأن جميع أشكال التغيب التي تندرج ضمن هذا الاطار تتميز بلا ارادتها ، مما يجعلهم يثيرون مسألة عدم احتساب هذه في قياس نسبة العلاوات المقدمة ، لأن بدلا من معاقبة الأجر وتوابعه حسب العمال — يجب على مسيرين الدولة العمل أكثر على تحسين الظروف والاوضاع الاجتماعية حتى لا يتم عرقلة الانتاج .

---

* ان القرار المتخذ من قبل البيروقراطية الادارية الخاص بارادة ضبط التغيب العمالي "خارج العمل " عبر مصالح الشرطة لم يدم الا فترة قصيرة بسبب عدم فعاليته في مواجهة التغيب، ويشير مبتول بقوله " ... لقد حاولوا مواجهة الاثار وليس الاسباب التي تدفع العمال الى التغيب " أنظر MEBTOUL (M) : Discipline d'usine, Productivité et Société en Algérie. ALGER OPU 1986 P. 181 فتقييم مليون يوم ضائع في سنة 1981 عبر استقصاء وزارة العمل ، وتضييع أيضا ما يقرب خمسة ملايين وسبعمائة الف يوم (5.700.000) في سنة 1982 ، أنظر REVUE ACTUALITE ECONOMIE N° 1 Fév. 1986 P. 53. صورة هامة عن انتشار العنيف لهذه الظاهرة ضمن مجتمع يبحث بكل وسائل عن أسباب الوقت الضائع .

غير أن نفس القرار السابق قد أتخذ في بعض المجتمعات الصناعية المتطورة كمثل الاتحاد السوفياتي ، في بداية سنة 1983 ، الذى كان يرمي بدوره الى مراقبة الناس في المقاهي والشوارع وقاعات السينما ، تلك الحملة التي أبرزت حدود مثل هذه الافعال القهرية أو الاكراهية لأنه أساسا لا يمكن وضع شرطي وراء 128 مليون عامل أنظر

SAPIR (J) : Travail et travailleurs en URSS. Paris ed la découverte 1984. P.

وتقدر حصة العمال المتجيبين من الأيام الغائبة خلال السنوات الثلاث في الوحدة المدروسة بـ 15805 يوما من 20748 يوم ـ انطلاقا من الجدول رقم (4) السابق ـ ، أي ما يعادل 76٪ من مجموع الغيابات تعود الى العمال المتجيبين الذين يمثلون 48,5٪ من مجموع عمال الوحدة ، بينما 24٪ من مجموع الغيابات تعود الى العمال التقنيين والاداريين الذين يمثلون 51,5٪ من مجموع عمال الوحدة ، وهنا ، تتفق جميع آراء مسيريين الوحدة على أن قسم الانتاج يعاني أكثر من التغيب العمالي ، ذلك الاتفاق الذي يطمح من جعل فكرة تعدد المهام ـ POLYVALENCE ـ في المصنع وسيلة لمواجهة التغيب قصد تعويض من حين لآخر العمال المتجيبين المتغيبين ، غير أن العمال يرفضون هذه الفكرة أساسا لأنها لا تخدم مصلحتهم وبالاخص بعد تصنيف مناصب العمل.واذا لجأت ادارة الوحدة الى تطبيق نظام العقوبات المتدرج * المتعلق بالتغيب ، فهل القوة أفضل من الاقناع أم العكس ؟

ولو أن الادارة تلح على استخدام وسائل مراقبة التغيب بالاقناع ـ الوقائية ـ أكثر من القوة لأنه أكثر مردودية ونجاعة ، وذلك ، عبر تجنب الحلول القابلة لتدعيم التغيب وتجنب ادخال بعض القسور الاضافية المحيقة للعامل ولسير الوحدة** وعبر تنظيم اجتماعات دورية مع العمال حول الاهداف الانتاجية و الانضباط والمواظبة ، وعبر مكافأة العمال المواظبين *** وغير المتغيبين ، بغية من جعل العامل

---

*ـ الغيابات بدون عذر ... (تنبيه ، انذار كتابي ، الطرد الجزئي
التأخرات .... (" توبيخ ، الطرد الجزئي)
الخروج قبل الوقت ... (انذار ، الطرد الجزئي)
ـ الخروج في وقت العمل ... (الطرد الجزئي 1 الى 3 ايام ، الطرد الجزئي 4الى 8 أيام ،

** ـ يصعب بلوغ ذلك ، طالما أنه يتضمن حتى في المشاركات التطوعيـــة داخل الوحدة فسوروا تدفع العمال على الغيابات أكثر من الحضور ،

*** ـ في السبعينات ، لجأت المؤسسات الصناعية الفرنسية الى خلق ووضع علاوة الصحة وعلاوة المواظبة قصد مواجهة مخاطر التغيب الذى يتضاعف باستمرار أنظر،

BUNEL (J) : La mensualisation, une réforme tranquille. Paris ed. Ouvrières 1973 P. 156.

واعي من أهمية الظواهر التي تكبح انتاجه ونموه في الوحدة ، فان القوة تبدو أفضل من الاقتناع ، في غياب التطبيق الفعلي لهذه الوسائل الوقائية .

" ان العقوبات وسيلة أكثر استخدام من الاقناع بسبب صعوبة توعية العمال في هذا المجال ، اذ لايكفي أن تفسّر للعامل مايجب أن يفعل حتى ينفذه فعليا " اطار ضمن قسم الادارة والمستخدمين .

ومهما يكن ، فان التغيب يشكل احدى طرق المقاومة وكشف النزاع الباطني العمالي في الوحدة بحيث ارتفاع معدلاته من سنة لأخرى لوسيلة لجلب انتباه مسيري الوحدة كما أن الاستمرار في ادراك التغيب من زاوية الخصائص الفردية للعمال كالسن والجنس والمستوى التعليمي فقط لا يرفع من درجة تفكيرنا طالما لم نتوصل الى تحليل وتعليل كافي للاسباب المرتبطة بالعامل والعمل نفسه ، وبتلك المرتبطة بالوسط الاجتماعي والاقتصادي من جهة ثانية . واذاكنا قد اعتبرنا التغيب هو الطريقة التي يملكها العمال للتعبير عن غضبهم * وطريقة للمطالبة بنفس القدر كالاضراب (1)، فان " انخفاض التغيب لا يعكس بالضرورة تحسين معنوية العمال بل يمكن أن يعني أن الغضب يعبّر عنه بطريقة أخرى فقط(2)

III - العقوبات الانضباطية

ان العقوبات الانضباطية بمختلف حالاتها تعكس لنا طبيعة الجو الاجتماعي السائد لانها تشكل احدى الصور الهامة للعلاقات التي تربط مختلف جماعات العمل في الوحدة ، فكيف تطورت خلال السنوات الثلاث ؟ وماهي الجماعة اكثر تعرضا اليها ؟ وكيف ينظر العمال المنفذين اليها ؟، انها الاسئلة التي سنحاول الاجابة عنها في سياق دراسة

---

* ان التعبير عن الغضب والتوتر يتم بواسطة الكبح أوتقليص المجهود دون اللجوء الى التغيب ، اذ أظهرت عينة الدراسة أن 75 % من العمال يلجأون الى هذه الطريقة. انظر الجدول رقم (43) في الملحق رقم (١٧) التي تؤثر بدورها على العمل عامة والانتاج خاصة ، ان تمديد التغيب في منصب العمل ليس مجرد الابتعاد عن ممارسة العمل بل تعبير عن مقاومة داخل الوحدة أيضا .

(1) d'aprés CHIKHI (S) : "la classe ouvrièro aujourd'hui en Algërie" Apoité P.

(2) d'aprés BUNEL (J) : Opcité P. 159.

هذه الطريقة التي تبدو عنيفة بالنسبة للعمال .

الجدول رقم (6) يبين اللانضباط حسب جماعة العمل من سنة 1983 الى 1985.

الجماعة / السنة	1983	1984	1985	المجموع
التنفيذ	(%81) 76	(%78) 50	(%94) 89	(%85) 215
التحكم	(%18) 17	(%19) 12	(%3) 3	(%13) 32
الاطار	(%1) 01	(%3) 02	(%3) 3	(%2) 06
المجموع	(%100) 94	(%100) 64	(%100) 95	(%100) 253

مايلاحظ في هذا الجدول مايلي :

ـ ان تصنيف العقوبات في شكل جماعات دارجية ـ تنفيذ ، تحكم ، اطار ـ بمثابة قناع لواقع النزاع المصرح بحيث لا يسمح لنا من تحديد الفئات المهنية اكثر تعرض اليها.

ـ انخفاض ملحوظ في عدد العقوبات من سنة 1983 الى 1984 ثم عودة الى الارتفاع من سنة 1984 الى 1985.

ـ تمركز العقوبات في جماعة التنفيذ بنسبة (85)% خلال السنوات الثلاث مقابل جماعتي التحكم (13%) والاطار ،(2%).

ـ نسبة العقوبات خلال هذه المدة تقدر بـ(44%) من متوسط مجموع عمال الوحدة .

لكن ، ماهي الحالات الاكثر انتشارا في سجل العقوبات ؟

الجدول رقم (7) يظهر لنا الحالات هاته من سنة 1983 الى 1985.

الحالات / السنة	1983	1984	1985	المجموع
انذار	(%20) 19	(%3) 02	(%7) 07	(%11) 23
طرد جزئي 1،3 أيام	(%26) 24	(%55) 35	(%57) 54	(%45) 113
طرد جزئي 4،8 ايام	(%36) 34	(%9) 06	(%19) 18	(%23) 58
فصل	(%18) 17	(%33) 21	(%17) 16	(%21) 54
المجموع	%100 94	%100 64	%100 95	%100 253

يندرج كل من الانذار والتوبيخ والطرد الجزئي الأول ضمن المعقوبة من الدرجة الأولى ، بينما الطرد الجزئي الثاني ضمن الدرجة الثانية أما الفصل ، فإنه يدخل ضمن الدرجة الثالثة المسماة بالخطأ الثقيل .

ويتخذ الطرد الجزئي 1 الى 3 أيام نسبة (45٪)، خلال المدة ، اذ عرف ارتفاعا من سنة لأخرى محتلا الطليعة مقابل الحالات الاخرى .

ويليه الطرد الجزئي من 4 الى 8 ايام بنسبة (23٪) والفصل بـ (21٪) والانذار بـ (11٪) .

ويتعرض العمال المنفيذين أكثر الى هذه العقوبات بحالاتها المختلفة (أنظر الجدول رقم (٨٤) في الملحق رقم (XV) ( ) .

وتقوم لجنة التأديب الدائمة والمنبثقة عن نظام تسيير الاشتراكي للمؤسسات بدور معين في تطبيق العقوبات المتدرجة .

" ان مهام اللجنة تتمثل في تربية ومراقبة كل عامل لا يحترم النظام الداخلي للوحدة ، ويتصرف بسلوكات سلبية ازاء زملائه ورؤوسائه وعمله " رئيس مجلس عمال الوحدة .

وهنا ، نشير اذا كانت العقوبة ذات طابع تربوي حسب ر م ع ، فهذا يعني أن البحث عن طاعة وامتثال العمال أمر ضروري داخل الوحدة ، علما أن تقرير النشاط السنوي يلح على أن عدد الحالات اللانضباطية التي مرت عبر اللجنة أكثر من سنة 1984، " ان هذه اللجنة قد أجتمعت أكثر مما هو منتظر ، وهذا ما يجعلنا نتأسف له كثيرا " (1) ، وتنحصر بعض الأسباب في النقاط الاتية حسب درجة العقوبة .

1- رفض الامتثال للأوامر
- الضرر معنويا وبشكل مستمر
- التأخر المتكرر
- اهمال في العمل
- اهمال وتغيب وتأخر متكرر
- عدم احترام القواعد التأديبية

---

(1) U.G.T.A. - A.T.U. ECLAIRAGE PUBLIC ROUIBA : Bilan d'Activité du 18/07/84 au 30/09/1985.

- التخلي عن المنصب في وقت العمل ... الخ

2- اختيان والطعن ضد اطار ومسير المطعم

- تغيب غير عادي ... الخ

3- التخلي عن المنصب دون اخطار

- اختلاس أموال الوحدة (1)

واذا كان نظام العقوبات المتدرج مجرد تدبير ضمن التدابير المتخذة في الوحدة لضمان سير العمل ، فإن كل من التنقيط لترقية العمال والعلاوات الخاصة لقياس مردودية العمال تندرج بدورها ضمن هذه التدابير ولو أن اجراءات وقرارات اتخاذ العقوبات الانضباطية لا يمكن أن تعلن دون موافقة لجنة التأديب التي تضم ممثلين من الادارة والعمال (2) ، فصدور المرسوم رقم 83- 595 (3) قد فتح المجال أمام المسيرين ليفرضوا سلطتهم دون محاسبة احد لهم وأحيانا دون دراسة دقيقة لتكييف وتشخيص الخطأ المرتكب ، باعتبار أنه يخول لمدير الوحدة والمؤسسة أن يصدر عقوبة من الدرجة الأولى دون اللجوء الى لجنة التأديب .

واذا كانت هذه الاخيرة ، قد أنشئت لتؤدي دورين أساسين هما : التربية والوقاية ، فان العمال أنفسهم ينظرون لها كأداة قمعية ضاعفت من استيائهم بدلا من أن تعمل على ارساء انضباط محكم مقبول لدى الجميع ، واليكم ، احدى الحالات الانضباطية التي وقعت في الوحدة اثناء اجراء الدراسة ، وهي استثنائية وتعسفية في آن واحد .

" نشأة النزاع بين رمع وأمين مخزن في المطعم لأسباب تافهة دفعت رمع الى منح عقوبة من الدرجة الاولى ، يتوقف نشاط المطعم على الساعة 14سا و 30د حيث يمنع تحضير أو تقديم وجبات غذائية بعدها ، غير أن رمع طلب من أمين المخزن أن يحضر له أكلا خفيفا الذي واجهه بالرفض حتى لا يخالف قواعد سير المطعم ، مما دفع برمع الى منح عقوبة بالطرد لمدة يومين ، فاشتد النزاع أيضا بين رمع ورئيس أمين المخزن

---

(1) UGTA . ATU . ECLAIRAGE PUBLIC : Bilan des travaux de la Commission Disciplin
01/01/1984 au 07/11/1984

(2) JORA N° 2 du 07/01/1975 décret n° 74-254 du 28/12/1974 fixant les modalité
la C.D. dans les Entreprises Socialistes P.13.

(3) JORA N° 45 du 01/11/1983 decrét n° 83-595 du 29/10/1983 modifiant et complé
le decret précédant.

... عدم مرافقة هذا الاخير على العقوبة الممنوحة ، مما جعل رمع يتجه مباشرة نحو المدير لكي يفك النزاع بمجرد الامضاء على التقرير "ومما سبق ، اذا كان العمال يشعرون بأن لجنة التأديب تفتح المجال لقرارات أحيانا تعسفية وقمعية ، فإن مسيرى الوحدة يطالبون دائما بتدعيم الجهاز الانضباطي داخل الوحدة ، فما هو الشأن بالنسبة لبعض النزاعات ذات الطابع التقني ؟ هل هي تعبير عن غياب يقظة تقنية أم تخريب موجه للالات والتجهيزات ؟

لقد أشار التقرير (1) الى سببين هما كالاتي :

- عدم مراعاة القواعد والاجراءات الأمنية

- اهمال وأضرار مادية غير متعمدة

... يشكلان أهمية كبيرة في دراسة النزاع باعتبارهما احدى الطرق و... الممارسات العنيفة التي يلجأ اليها العمال عند الشعور والاحساس بالغضب وعدم الرضا اللذان يتحولان ويتظاهران في سلوك تخريبي تجاه الالات والتجهيزات الموجودة في الوحدة ، فالتخريب المستمر ... وسائل العمل مكان تبديل ملابس العمال – ، والأخص في نهاية الشهر بمثابة تفريغ غضب في غياب اطار التعبير *. كما أن العطب ... على بعض السيارات والشاحنات بواسطة تهديم المحركات وبعض الالات الكهربائية عبر صفق المصهر أو القابس – CLAQUEMENT des Fusibles – ما هي الا أفعال عمالية ارادية حسب ما أكد لنا رئيس القسم التقني ... العمل الثالث ، الصيانة في الوحدة – .

---

(1) Bilan des travaux de la Commission Dpcité.

* ان سؤالنا عن مدى استخدام الحوار في حل بعض النزاعات الفردية قد أظهر أن 76% من العمال المنفذين والاشراف – الجدول رقم (٨٢) في الملحق رقم (IV) – لا يعتقدون بأن الحوار يستخدم بين الرؤوساء والمرؤوسين ، وهم ينتمون – حسب جماعة التنفيذ – الى الجسم التقني بنسبة (100%) ... بنسبة (60 %) والاداري بنسبة (95%) – الجدول رقم (٨٦) في الملحق رقم (IV) – وفي نفس السياق ، لاحظنا أن 81% من العمال المنفذين العزاب مقابل 74% متزوجين لا يؤمنون بالحوار في الوحدة ، رغم ضعف نسبة عينة العزاب عن المتزوجين – أنظر الجدول رقم (٨٧) في الملحق رقم (IV)...

وأخيرا ، لاحظنا أن 79% من عمال العينة ككل يرون أن الادارة لا تترك بابها مفتوح في حالة بروز نزاع ما – أنظر الجدول (٨٨) في الملحق رقم (IV) –

ومما سبق ، فإن ميل سلوك العامل نحو التخريب خاصية هامة تدل لوعاما على انتشار وعي معارض محسين ضمن الوحدة يختلف درجة وعمقا عن سلوك العامل المتغيب والمتحرك والمكبح . كما أن لجوء العامل الى سرقة بعض المواد كالمكتفات والخيوط الكهربائية بالوحدة وكالملاعق والسكاكين بالمطعم خاصية ثانية غير متناظرة تتميز كثيرا عن سابقتها ولو أنها قد يسبقها م التخريب والاضراب الخ .... ، فهي قد تكون تعبيرا عن حاجة العمال في تعويض غضبهم .

استنتاج

مهما يكن من أمر فإن الطرق سابقة الذكر بمثابة ميل نحو الانطواء على الذات والى استبطان النزاعات التي تعكس حال ذهنية الوحدة المدروسة بسبب غياب التعبير الجماعي للعمال ، ذلك الانطواء والاستبطان — مفاهيم سيكولوجية محضة — اللذان لم يمنعنا من ادراك البعد السوسيولوجي لمثل هذه الطرق في كشف استياء أو عدم الرضا العمالي .

واذا كانت وسائل قياس هذه الطرق — اللانضباط التغيب والحراك — تتطلب الحيطة والحذر لأنها تختلف أحيانا من مؤسسة لأخرى عند الاستخدام ، فإن تكميمها ضروري في سياق فرز الانعكاسات المترتبة من جراء اللجوء اليها . فقياس الانضباط قد يعني قياس درجة ادماج العمال في الوحدة بحيث اذا قدرت نسبة العقوبات الانضباطية في المؤسسة الأم بـ (4,5 %) سنة 1984 ، فإنها تمثل (12 %) داخل الوحدة المدروسة خلال نفس السنة وبـ (16,32 %) خلال سنة 1985 . وقد سمحت لنا من جهة مختلف العقوبات الموجهة للعمال المعاقبين والمقابلات حول اللانضباط من جهة ثانية ،

استخلاص على الأقل النقاط الاتية :

— تمركز العقوبات عند العمال المنفذين بنسبة (35 %) خلال المدة المدروسة ، حيث نجد (20 %) معاقبا من مجموع العمال المنفذين مقابل (2,75 %) من الاشراف و (10 %) من الاطارات خلال سنة 1985 .

— عدم احترام شبكة الاتصال التي تولد علاقات سيئة في العمل .

— تقلص الصرامة في احترام معايير التسيير السوي ضمن الوحدة .

— غياب وسائل المراقبة بالاقناع والتركيز على وسائل المراقبة بالقوة (كمثل توجيه العقوبات بمختلف درجاتها وأشكالها .

- الالحاح على تدعيم الجهاز الانضباطي بدلا من محاولة البحث عن العناصر التي تساهم في خلق اللااستقرار وتشجع على اللاانضباط. ان ارتفاع نسبة العقوبات تعبّر عن الصعوبات التي تعترض مسيرى الوحدة في ادماج الاغلبية المنفذة من العمال داخل الوحدة ، ولو أن الاقلية التي تشرف وتفكّر تتصور بدورها الى عقوبات ، لكنها تبدو ضعيفة مقابل تلك الموجهة للمنفذين ، فالعقوبة هنا ترمز وسيلة تربوية عمالية حسب ممثليهم ، ذلك الرمز الذى تحوّل في الواقع حسب العمال - العمالي الى وسيلة مراقبة قسرية . ان سبب العقوبة تخطى الجانب التأديبي - عدم الطاعة والامتثال للأوامر ، الضرر معنويا وبشكل مستمر . . الخ -.

لكي يتخذ طابعا تقنيا ضد بعض السلوكات العمالية التخريبية المندرجة ضمن الأفعال أو الممارسات العنيفة ، فما هو العمال بالنسبة للحراك والتغيير ؟ .

اذا كان معدل الحراك العمالي في الوحدة الانتاجية - عبر الاستقالة والتخلي عن المنصب - قد عرف ارتفاعا ملحوظا خلال سنتي 1933و1934 - من 8,70%) الى (13,73%) - وانخفاضا نسبيا خلال سنة 1935 - (11,70%) - ، فإن تغيير (34%) من عمال الوحدة خلال هذه المدة يمكن لنا درجة الاستياء أو عدم الرضا العمالي ، فاللجوء الى هذه الطريقة " الفردية " أساسا ماهي الاصورة عن فشل العامل " المتحرك " في تحقيق طموحاته ومطالبه ، وعن اكتشافه لعدم قدرته في انتهاج طريقة أخرى تسمح له من بلوغ مساعيه ، ان حراك العامل لايعبر عن هروب لرفض وضعية ما ضمن وسط العمل فقط بل عن مقاومة " فردية التي قد تكتسي بدورها صفة " الجماعية" عند امتدادها وارتفاع معدلاتها . كما نجد الى جانب مغادرة العمال النهائية عن الوحدة ، عمالا آخرون يرغبون في ترك الوحدة ولكنهم لايستطيعون - كبار السن وقدامى في العمل ومتزوجين - فعل ذلك ، وهذا يعدّ استبدال رغبة ترك الوحدة بمثابة نزاع نفسي قد يدفع العامل الى اللامبالاة في العمل والى التغيب .

ان معدل التغيب في الوحدة عرف بدوره ارتفاعا متزايدا خلال المدة المدروسة - كما أشرنا سابقا - ، على غرار انخفاضه في بعض

المؤسسات الصناعية المعروفة كالمركب الصناعي بالرويبة وبالحجار بالنسبة لنفس المدة : فالتغيب وضعيتين ، الأولى تمثل حالات "اللا حضور" القابلة للقياس عبر البيانات الاحصائية المقدمة في الجداول السابقة ، بينما الثانية التي تمثل "اللا عمل" يصعب التحكم فيها لأنها تتعلق بعمال موجودين فعلا على مستوى مناصبهم ، لكنهم يقلصون من مدة العمل الشرعية عبر تمديد وقت الراحة والتنقل ... الخ . ويشكل التغيب في المصنع بالنسبة للعمال المنتجين مقاومة صعيبة باعتبار أن (76 %) من الأيام الضائعة خلال المدة المدروسة تعود اليهم ، مما يجعل لهذه الطريقة تكشف لنا طبيعة النزاع الباطني السائد في الوحدة .

تتمتع الوحدة المدروسة داخل المصنع بتكنولوجية متنوعة وبقوة عمل شابة ذات قدرات معتبرة في العمل ، ولسوالهما اقل طاعة حسب مسيري الوحدة حيث يريد ونها اكثر طاعة واهتماما بالعمل وبتحسينه وباتقانه ، فان تنظيم العمل في المنصب لا بد له من تجاوب واندماج مع العامل لان حسن سيرورة المنصب يتوقف على حسن العامل الطائع والممتثل للقواعد التنظيم ، ذلك العامل الذي ينفذ مهامه دون ان يشكل مصدرا للتوتر في المنصب . ولهذا ، فالتحكم في المناصب الاستراتيجية كبعد ، والقطاع والتسي واللحامة يعني التحكم في قسم كبير من عملية العمل داخل المصنع .

غير ان مثل هذه التصورات حول التنظيم البشري في العمل وليس تنظيم العمل البشري في الوحدة قد سمحت لنا في كشف جو اجتماعي مضطرب يتميز بانتشار نوع من مواقف القاومة العمالية بحيث اذا كان توزيع عمال المصنع قد حدد على الاقل بعض مراكز قوة العمال في المصنع ، فان عمال ورشة اللحامة مركز لاندلاع اضراب * 1979 حول مسألة الاجور والارباح .

---

* اذا كان الاضراب يعرف بأنه ايقاف مدبر فيه من قبل جميع فهذا لا يحدث دائما ضمن المؤسسة الجزائرية ، فاضراب مركب المحوّلات بعزازقة في سنة 1965 التابع للمؤسسة الكهروتقنية ، لا نه لا يعبر عن قرار مدبر فيه من طرف جميع العمال . ويعود السبب الى عدم انطلاقته في نفس اللحظة ضمن المصنع او المؤسسة والى عدم تحضيره وتهيئته في ظروف تسمح لبقية العمال ان تتعرف عن اسباب اندلاعه ، واخيرا الى غياب منظمة قادرة ان تعبر عن اراء العمال .

كما ان فكرة توسيع الميكانيكية في الثمانينات كانت مناسبة في تنظيم العمل الميكانيكي و مناسبة في بروز مركز قوة جديد ضمن العلاقات التي تربط بين قسمي الانتاج والتقني ، لان تحكم هذا الاخير في المعارف التقنية اساس في فرض مكانته ، وخاصة ان نسبة معتبرة من تجهيزات المصنع الموجودة على مستوى مناصب استراتيجية تبدو قديمة ، و تتعرض لتعطلات متكررة ومستمرة .

تتطابق هذه النتيجة كثيرا مع ما توصل اليه كل من كروزي (CROZIER) و فريدبرغ (FRIEDBERG) حول علاقات السلطة في التنظيم حيث اذا كان هذا الاخير عبارة عن مكان مفضل للسلطة يربط بين الاطراف بعضهم ببعض عبر هيكله واهدافه وتوزيع الوظائف ، و يحدد اساليب العلاقات الرسمية بين عناصره (النظام ، الدرج ، شبكات الاتصال الرسمية ، نظام دفع الاجر ..) ويحد من التصور التكنولوجية و القيم الاجتماعية بواسطة فرض معايير سلوك معينة ، فان الفاعل الاجتماعي العامل و استراتيجيته مرتبطة بمدى الحفاظ و توسيع صلاحياته التي تمكنه من تدعيم وتوسيع قوته داخل التنظيم ، لان هذا الاخير لا يمكن ان يراقب النظام الكل ، ولهذا لاحظنا ان عمال الميكانيك كفاعلين اجتماعيين في المصنع يتمتعون بسلطان مصدره الكفاءة التقنية .

واذا كان فعل القانون العام للعامل يرمي الى توحيد و انسجام الاجور عبر اجراءات عملية و شعارات العدالة في التوزيع ، فانه بسبب تصور تطبيق نظام اجر دون اي ردّ فعل عمالي . لهذا لاحظنا ان 85 % من العمال المنفذين لم يستوعبوا نظام الاجر الجديد ، مما جعل كيفية انتقال القوانين نحو ميدان التطبيق شاقا كبيرا ، ذلك ، بسبب الضعف والقصور في التوعية والتحضير السيكولوجي للعمال عند استقبال هذه القوانين ، بينما ، لا حظنا 72 % من عمال الاشراف اكدت على فهمها لنظام الاجر ، لكن باستيناء نحو عامل الاجر بنسبة 81 % عند المنفذين و 61 % عند المشرفين ، رغم الزيادة الملحة في الكشوفات مصرف 60 % من عينة الدراسة . و تنحصر نقائص تطبيق نظام

الاجر حسب العمال في التعيب بنسبة 78٪ عند المنفذين و 67٪ عند المشرفين حيث يدل السبب العمال ما وراء سوء التعيب زيادة في الاجر مقيرين بذلك مقاومتهم تجاه صيغة ضرورة فرض القسر الانتاجي على مكونات الاجر ، تلك المقاومة التي اظهرت بدورها تغييرا في اسلوب المطالبة بحيث اذا كان العمال سابقا يلجأون الى المطالبة بطريقة تلقائية نوعا ما فان فصل التشريع القانوني الخاص بالعمل عبر السياسة الوطنية لتصنيف مناصب العمل قد مكن من جهة ولاول مرة من تقييم المنصب انطلاقا من بطاقة تقنية تضم مؤشرات معينة ومن تنظيم المطالبة وفق حدود ما تضمنته هذه البطاقة من جهة اخرى . غير انها المطالبة لم تمس العمال الذين تحصلوا على التعويض الفرقي للاجر ولا على الذين شهدوا ثباتا في اجورهم بل حتى العمال الذين تحصلوا على زيادات معينة سارعوا الى المطالبة ايضا . فالمطالبة تعدت النطاق القانوني لتشمل المحيط الاقتصادي والاجتماعي للعامل لان رغم الاستياء الملحوظ تجاه ظروف العمل الصعبة والشاقة ايضا فان العمال يعطون اهمية كبيرة لعامل الاجر لانه بمثابة وسيلة هامة تعوض التعب والجهد الفيزيقي المبذول في الوحدة .

واذا كان نظام الحوافز ع ف ، ع ج * عبارة عن محاولات لا لرفع مجهود العامل والعمال وتجنيدهم في الانتاج فقط بل لتدعيم الانضباط ايضا ، فانه يخضع داخل الوحدة الى عوامل ذاتية اكثر منها موضوعية ، مما جعل العمال يرفضون كيفية تطبيقه داخل الوحدة . ولهذا ، فمن نظرة العامل الى المشرف عن سوء تقييم عمله ، ومن تأخر بعض المواد الاولية المستوردة في صنع المنتوجات الصناعية ، ومن تعطل بعض الالات ، ومن ادخال عامل المنافسة بين العمال بالاخص لدى كبار السن فالنظام يبقى عاجزا عن تحريك وتحفيز العمال .

---

* ع ف : علاوة مردودية فردية
ع ج : " " جماعية

ان سعي التعاون العام للعامل الى بلوغ الهدف الاقتصادي المتمثل في زيادة الانتاج والانتاجية باستمرار ، والى بلوغ الهدف السياسي المتمثل في مراقبة العمال لا يكون له صدى في وسط العمال بسبب استحالة التحدث من جهة بمفهوم السياسة الاجرية داخل الوحدة لانه حدد وثبت اساسا خارجها ، ولانه ما زال يستمد معانيه من خارج الوحدة من جهة اخرى . فلجوء مسيري الوحدة الى ما يسمى بالتنصيب الخيالي الموازي لمنظام مناصب العمل الرسمي قد سمح على الاقل نوع من الاستقلالية في مواجهة بعض الوضعيات الاستثنائية قصد التخفيف من حدة الجو الاجتماعي السائد بداخلها ، ولو انه يخالف ما هو رسمي قانوني . لكن هل يمكن اللجوء اليه دائما ؟

بطبيعة الحال ، يستحيل تعميمه على كافة العمال الغاضبين لانه يوجه الى فئات معينة وفق حالات خاصة .

وشكلت شكاوى العمال المكتوبة تعبيرا وشفائيا عن استيائهم حيث اذا كانت فئات السن الكبرى (40 - 50) سنة و (الاسنة فما فوق) اكثر لجوءا اليها من فئات السن الصغرى وفئات الاقدمية (6 - 10) سنوات و (11 سنة فما فوق) اكثر لجوءا من (1 - 2) سنة و (3 - 5) سنة ، وفئات الاداريين والمنتجين اكثر لجوءا من فئة التقنيين ، فان الشكوى سواء اكانت مكتوبة او منطوقة او صامتة تبقى بمثابة شكوى احيانا حتى ان تسوى تماما . فالشكوى تعبير عن شعور العامل بغياب العدالة الاجتماعية في التوزيع ، ولهذا مقارنة وضعيته في الوحدة بوضعيات عمال آخرين تدفعه من حين لآخر الى المطالبة بعدم احقية هؤلاء او الى المطالبة بتسوية وضعيته او الى انهاء علاقته مع الوحدة عبر استقالته . وفي هذا الاطار ، لاحظنا ان نسبة العمال الراغبين في ترك الوحدة تقدر ب (77 %) حيث كلما انتقلنا الى فئة سن اعلى انخفضت نسبة العمال الراغبين في ترك الوحدة . وتعد المسؤولية

الاسرية مصدرا قسريا لرضا العامل في العمل وخاصة بالنسبة لكبار السن والقدامى في العمل ، اما بالنسبة لصغار السن وذوي الاقدمية القصيرة ، فان الانتظار الاجر له اهمية اكثر من غيره .

واذا كان جهاز الاشراف وسيطا هاما في تحقيق التوازن بين متطلبات الانتاج والعمال ، فان المشرف يرى نفسه الفرقة سيدالي ويمالي المنفذ من قسمه سواء من حيث ثقافته و ممارسة عمله ، فمن رؤية المشرف كحارس (73%) ومن ممارسة العمل بأوامر قسرية (51%) ، فان العلاقة يغلب عليها الطابع السلطوي وتبتعد عن صور التعاون . فما هو شأن بين العمال المنفذين ؟
ان تفكير العامل في نفسه قد ادى من جهة الى ضعف التضامن بين العمال والى التأثير في وحدتهم من جهة ثانية .
وتعود هذه الفردانية الى سوء العلاقات الاجتماعية بين العمال والى غياب الثقة بينهم والى خوف البعض من الاجراءات الانضباطية . ويشكل اللجوء المطلبي الفردي في الدفاع عن المصالح (89%) دلالة عن غياب الوحدة والتضامن بين العمال ولو ان نسبة 11% من العمال الذين ينتمون الى فئة (20 ـ 30) سنة قد الحوا على لجوء هم الجماعي .
ومما زاد من استياء العمال ايضا هو غياب منظمة قادرة ان تعبر عن آرائهم وطموحاتهم بحيث (79%) منهم يرون التنظيم النقابي بعيدا عن دوره ومهمته ، مما ترتب عنه انسحاب العمال عن نشاطاته منها التطوعية على سبيل المثال لا الحصر . ونستوى ان الاعتراف بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات عمليا عبر مجالسه العمالية لا يتوقف على مدى تجنيد العمال ـ نسبة الانخراط تقدر بـ(87%) على المستوى الوحدة ـ ولا على تقديم الخدمات الاجتماعية بل على جعل التحاور مفتوحا وصريحا بين مختلف الاطراف التي تعيش في الوحدة قصد تنمية الشعور بالمصلحة المشتركة وعلى تسوية شكاوي وتظلمات العمال . كما ان تحقيق اهداف

الوحدة الانتاجية يتطلب اساسا عامل الاندماج بين مختلف الاطراف المكونة للتنظيم داخل الوحدة ، ذلك العامل الذي يجب ان يدفع لكل طرف الشعور بأنه ضروري داخل الوحدة . وهذا ما لم نلاحظه في الوحدة المدروسة .

ان ظاهرة علاقات العمل داخل الوحدة عبارة عن تعايش سلمي ، بينما باطنها عبارة عن غليان طمئ بالمواقف المتناقضة .

فالعامل مضطرب بعوامل متشابكة تتعدى الشروط التي تضمنها الوحدة لان حتى الظروف الاجتماعية الخارجية التي تصاحبه الى داخل الوحدة تساهم في تعقيد حياته المهنية والاجتماعية فتكلفة نزاعات العمل تعبير عن تكلفة الحياة المتزايدة باستمرار لان الاختلال اصلا ما بين قيمة قوة عمل العامل وقيمة اعادة انتاجها اجتماعيا بمثابة احدى العلاقات المعقدة المطروحة التي ما زلنا نستمد منها الكثير من التفسيرات حول هذا الموضوع . فالتحدث عنه بمدلول التكلفة -كالايام والساعات الضائعة ، وتأخر في انجاز البرامج ، وتوتر العلاقات بين مختلف الفاعلين في المؤسسة- لا يجب ان ينسينا التكلفة المقابلة له بحيث غلاء المعيشة وندرة بعض المواد الاستهلاكية الاساسية وعجز العامل في تنظيم ميزانيته واضطراب الراحة ونقص الترفيه وضيق المجال السكني الاسري بمثابة الثمن الذي يدفعه العامل في حياته الاجتماعية .

ان غياب النزاع الظاهر والمكشوف في الوحدة لا يعني الاستقرار ولا انخفاض مقاومة العمال بل يعني لجوء العمال الى طرق اخرى متداخلة سواء بسلوك المتغيب والمتحرك والمكبوح والمضروب والغير المنضبط . وفي هذا السياق لا حظنا ارتفاعا متزايدا في معدل التغيب خلال السنوات الثلاث 83-84-85 على غرار انخفاضه في بعض المؤسسات الصناعية الكبرى كالحجار والسروبية خلال نفس المدة . وهو يتمركز بالدرجة الاولى في المصنع داخل الوحدة بنسبة (76%) من عدد الايام الضائعة

خلال المدة . بالاضافة الى لجوء العمال الى بعض الطرق الاخرى المعروفة في اوساط المؤسسات كشكل تمديد وقت الراحة والتنقل في الوحدة التي تدعم هي الاخرى التغيب بحالات اللاعمل في وقت العمل . لكن ، قد يفشل سلوك المتغيب احيانا عند استخدامه بمختلف الاجراءات الانضباطية ، وهنا ، يشكل الكبح والرغبة في ترك الوحدة او تركها نهائيا والتخريب تعبيرا اما عن رفض العامل الاندماج داخل الوحدة او عن صعوبة اندماجه فيها . ولقد تبين ارتفاعا ملحوظا في معدل الحراك العمالي داخل الوحدة بين سنتي (83-84) وانخفاضا نسبيا في سنة (1985) ، وارتفاعا ملحوظا في رغبة ترك الوحدة ، وارتفاعا ملحوظا ايضا في نسبة العقوبات بين سنتي (84 – 85) سواء تأديبية كانت او تقنية موجهة الى بعض سلوكات العمال التخريبية .

ان التحدث عن نزاعات العمل في الجزائر يتطلب منا طريقة تحليل لا تستوعب العمليات الداخلية للمؤسسة فحسب ، بل الواقع الاجتماعي الذي تنشب فيه لان تجريد النزاع العمالي عن المجتمع يفقد الكثير من دلالته ولان اشكالية التعالق بين النزاع والمجتمع ضرورية – ليست حتمية – في حصر مختلف العوامل التي تساهم في تحليل اسبابها . واذا اظهرت المرحلة التاريخية المدروسة ، وجود عوامل تؤدي الى تقليص نزاعات العمل وأخرى الى اتساعها فالظروف الاقتصادي والسياسي والاجتماعي اداتا هامة

تشير احدى المصادر ان الاضراب يتجه نحو الانخفاض ابتداء من سنة 1981 (من 922 اضراب سنة 1980 الى 686 اضراب سنة 1983) انظر : Chikhi (S):"Greve et société" in"Revue les cahiers de CREAD" nº2 Alger 1986 P. 104.

انظر ايضا الجدول رقم( ) يبين تطور النزاعات من سنة 1983 الى 1985 في الملحق رقم ( ) لكن ، نلاحظ بالمقابل ارتفاعا في الايام الضائعة بسبب التغيب (من مليون يوم ضائع سنة 1981 الى خمسة ملايين وسبعمائة الاف يوم سنة 1982 .

في الكشف عنها ، فمن توسع سوق العمل وضيقه وانتشار البطالة وبروز قلق عدم ضمان الشغل ، ومن حراك اجتماعي وتريف المدن ، ومن استقرار واضطراب السلطان السياسي ، ومن تحال سوق الاستهلاك ، ومن مجال اصلاحات وتحولات المؤسسة ومن درجة نضج وتفتح العمال ... الخ . يتعدد السياق العام لنزاعات العمل متخذا بذلك موقع متعدد الابعاد في ميدان البحث العلمي * . واذا كانت وظيفة النزاع لا تعمل الا على اندماج افضل للمجتمع حسب بعض المنظرين الوظيفيين كلويس كوزر Lewis Coser ، فانه يفتقد بالتالي الدور الذي يجب ان يلعبه في تغيير المجتمع حسب بعض المنظرين الماركسيين كرالف دار ندورف R. DAHRENDORF .

ومهما يكن ، فان شرعية نزاعات العمل او عدم شرعيتها لم تكن العامل الجوهري في دخول او امتناع العمال عن النزاع ، كما ان الاعتراف او عدم الاعتراف بالاضراب لم يمنع العمال التخلي عن هذه الطريقة العنيفة قصد تحسين ظروفهم او الحفاظ على بعض الامتيازات ، كما ان انخفاض الاضرابات لم تشكل علامة تسير للعمال للانطواء على الحقائق والى كبت المطالب والرغبات والتقليل من الصراع بل ان امتداد طرق اخرى غير الاضراب للتعبير عن تحويل النزاع في صور اخرى . وان كان السعي وراء صحة المؤسسات والمصانع والحفاظ على السلم الاجتماعي قد يعني اخماد النيران في الاماكن التي تنشب فيها الاضرابات ، وعرقلة تفتح العمال عبر اضرابهم وتهميش ما يحمله من أثر مستمر

---

* لقد اخذنا واستعنا بكثير من مفاهيم ومدلولات الفروع الاخرى كعلم النفس وعلم الاقتصاد وعلم النفس الاجتماعي والحقوق الخ .. حتى نحيط بسياق النزاع بصورة احسن .

رمزيــة * ، ومنــح اخيـرا مـن بـروز الـى الـوجـود طبقـة علـى ضوء النـزاع ، لكـن غيـاب الاضـراب ـ كمـا اشـرنـا سـابقـا ـ لـم يمنـح العمـال مـن الاستمـرار فـي النـزاع ـ ولـو انـه باطنـي ـ الذي قـد يستمـر لمـدة طويلـة قبـل ان يـأخـذ وجهـه المكشـوف.

ولعـل الـدراسـة التـي قمنـا بهـا فـي الـوحـدة قـد سمحـت لنـا علـى الاقـل مـن اعطـاء صـورة عـامـة عـن واقـع مـا يجـري فـي المـؤسسـات الصنـاعيـة وعـن مختلـف المشـاكـل التـي تعـرقـل تحقيـق اهـدافهـا ، فـان النتـائـج التـي تـوصلنـا اليهـا قـد تمـس بعـض الـوحـدات ، لكـن يستحيـل ـ منهجيـا ـ تعميمهـا كـافـة علـى المـؤسسـة الصنـاعيـة الجزائـريـة .

ومهمـا يكـن مـن امـر ، فـان التغيـرات الكميـة والكيفيـة التـي يمكـن ان تطـرأ علـى مختلـف الطـرق المستخـدمـة مـن طـرف العمـال ، في الـوقـت الـذي تعيـش فيـه المؤسسـة الجزائـريـة حـاليـا تحولات تنظيميـة ، قـد تجـد دائمـا مجـالا لاثـراء وتعميـق تفكيـرنـا السوسيولوجـي للنـزاع . وانـه مهمـا اختلفـت الـوجهـات التنظيريـة اليـه فهـو يستحـق دائمـا الاهتمـام فـي البحـث العلمـي لانـه جـزء لا يتجـزء مـن عـالـم الشغـل .

---

* ان نزاعات العمل تكلف ماديا ورمزيا لانـه مـن جهـة يـاشـى الكثيـر منها ولانها من جهـة اخـرى مرهونـة بالتغيرات التي ستطـرأ علـى التـوزيـع العادل للنقد بيـن مختلـف الشـرائـح والجمـاعـات الاجتماعيـة ، وبالاخـص ذات الدخـل المنخفـض . تلـك الخشيـة التـي تظـاهـرت فـي القـانـون رقـم 82 ـ 50 الـذي جـاء باجـراءات الـزاميـة قصـد تسـويـة مـا يسمـى بالخـلاف الجماعي بـدءا بالـوقـايـة والتوفيـق والتحكيـم عبـر انشـاء هيئـات تتـولـى كـل واحـدة منهـا مهمـة مـن المهـام المحـددة فـي القـانـون لجعـل مـن جهـة النـزاعـات محـدودة ولاحتـواءهـا وامتصـاصهـا ضمـن اطـار مـؤسسـي مـن جهـة ثـانيـة .

رسائل ، مراجع ومجلات

(1) ــ احمد زكي بدوى : علاقات العمل في مختلف الصناعات الاسكندرية دار الفكر العربي ، ط1 ، 1961

(2) ــ احمد منقسر عاشور : ادارة القوى العاملة ، بيروت دار النهضة العربية 1983

(3) ــ باركر وآخرون : علم الاجتماع الصناعي ، ترجمة محمد علي محمد ، الاسكندرية ، دار النشر المعارف ، 1972

(4) ــ حسين بوراى : العلاقات الانسانية واثرها على الانتاج دبلوم دراسات معمقة ، الجزائر ، محمد علج 1984

(5) حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ط 1 1980

(6) ريمون آرون : صراع الطبقات ، ترجمة عبد الحميد الكاتب ، بيروت منشورات عويدات ، ط1 ، 1965

(7) زيدان عبد الباقي : قواعد البحث الاجتماعي ، القاهرة ، دار المعارف بمصر ط 2 ، 1974

(8) عدنان العابد والياس اليوسن : قانون العمل القاهرة دار المعرفة ط 1 ، 1980

(9) ــ محمد مصطفى الشعبيني : علم الاجتماع ، القاهرة دار النهضة العربية ، 1974

(10) محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، مصر الهيئة العامة للكاتب ، 1979

(11) محمود حسن : الاسرة و مشكلاتها ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1981

(12) مصطفى شريف : " مدخل للتعريف بالقانون الاساسي للعامل " من " المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية " الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية العدد (4) ديسمبر 1985 .

(13) محيو احمد : " القانون العام للعامل " ترجمة العام بيوض عن " المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية " الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية العدد (1) مارس 1982 .

(14) محمود رشاد : " توحيد تشريعات العربية " عن " مجلة العمل العربية " القاهرة ، مكتب العمل العربي 1973

(15) مكتب العمل العربي : حول تشريعات العمل العربية الجزائر ، 1981

ـ مجلة احداث الاقتصاد العدد (5) جوان 1986

ـ الثورة والعمل العدد (419) بتاريخ 3.2. 1985

ـ " " " (420) " 1.3. 1985

THESES ET OUVRAGES

-CHIKHI (S) : Institution Syndicale et Formatio Sociale.DES des Sces Polit
Alger Mars,1977

-EL KENZ (A) : Monographie d'une Expérience Industrielle.Le Cas de la SNS.T
de Doctorat d'Etat ,Paris YIII,1983

-MADI (M) : La GSE en Algérie de 1971 à 1981.Organisation de l'Etat dans
reprise et Résistance Ouvrière.Thèse 3eme cycle,Paris YII,19

MESSAID(H.A) : Transfert de Technologie et Organisation du Procès du Travai
l'Entreprise Nle Algérienne.Thèse 3eme cycle,Paris 1983

-TOUHAMI (A) : Le Règlement Intérieur dans l'Entreprise privée en Algérie.D
Sces Juridiques,Alger Juin ,1981

-WEISS (F) : Les Conflits du Travail dans le Secteur Privé Agricol
des Sces Economiques,ALger Octobre 1965

- - - - - - - - - - - - - - - -

-BENMATTI (N.A) : l'Habitat du Tiers MOnde.Le Cas de L'Algérie,Alger SNED,

-BOUBEKEUR (S) : L'Habitat en Algérie ,Alger SNED ? 1986

-BOUTEFNOUCHET(M): Les Travailleurs en Algérie,Alger ENAL,1984

-BRAVERMAN (H) : Travail.Capitalisme Monopoliste ,Paris MASPERO 1976

-BRON (J) : Histoire du Mouvement Ouvrier Français.Tome I,Paris ed
1968

-BUNEL (J) : La Mensualisation.Une Réforme Tranquille,Paris ed ouvrièr
1973

-CAIRE (G) : Relations Industrielles ,Paris ed Sirey 1973

- " (") : Les Syndicats Ouvriers ,Paris .PUF ,1971

-CAPLOW (T) : l'Enquête Sociologique ,Paris Ad COLIN ,1970

CROZIER(M) FRIEDBERG(E) : l'Acteur et le SYstème,Paris ed du Seuil ,1977

-CROZIER(") : Le Phénomène Bureaucratique ,Paris ed du Seuil ,1963

- " (") : "Movement Ouvrier et Conflit de Travail" in "Traité de So
logie du Travail" .Friedman(G) Naville(P).Tome II,Paris.A
1972

-COSERA (L) : Les Fonctions du Conflit Social ,Paris ed Masson 1980

-DAHRENDORF(R): Classe et Conflit de Classe dans la Société Industrielle.Tradu
Avon (R) ,Paris Mouton 1972 .

-DERSA (C) : L'Algérie en Débat.Luttes et Developpement ,Paris.ed Maspéro I9

-DIVEREZ (J) : Améliorer les Conditions du Travail ,Paris ed.EME 1979

-DUBOIS(P) DURAND(C) : La Grève ,Paris.F.Nelle des Sces Politiques,1975

-DUBOIS (P) : Recours Ouvriers,Evolution Technique et Conjoncture Sociale,Par
A.COLIN I97I

- " (") : Le Sabotage dans l'Industrie,Paris .ed Calmann levy ,1976

-EL KENZ(A) GUERRID (D) : Industrie et Société.Le Cas de la SNS,Alger S.N.S,I9
CHIKHI (S)

: Encyclopedia Universalis , France ed;Paris VOL IV ,1968

-ETZIONI (A) : Les Organisations Modernes.Traduit Lagneau(A), Belgique .Ducul
I97I

-FISHER (M) : Mesures des Conflits de Travail et leurs Répercussions Economi
Paris,OCDE ,1973

-FOULQUIE (P) : Vocabulaire des Sces Sociales,Paris .PUF 1978

-FREUND (J) : Sociologie du Conflit ,PAris PUF 1983

-GRISONI(D)PORTELLI (H) : Les Luttes Ouvrières en Italie 1960-1976,Paris.ed Ab
Montagne ,1976

-GERARD (A) : Histoire des Grèves ,Paris.Lib Bordas 198I

-GUERCHANOV(E) : S'Il ya Conflit...Comment on règle les Conflits de Travail en
URSS? Moscou ed Profizdat,1982

-IBARPOLA(D)PASQUARELLI(N) : Nouveau Dictionnaire Economique et Social,Paris.e
Sociales 198I

-LAVIGNE (M) : Les Economies Socialistes ,Paris.A Colin I979

-LEVY LEBOYER (C) : Le Psychologue et l'Entreprise, Paris ed.Masson 1980

-LOWIT (T) : Le Syndicalisme de Type Sovietique,PAtis .AColin I97I

-MANCUR (O) L Logique de l'Action Collective ,Paris .PUF I978

-MARX(K) ENGELS(F) : L'Idéologie Allemande,Paris ed Ouvrières I977

- " (") : Le Manifeste du Parti Communiste ,Paris ed IO/I8

-MIRONESCO(C): Logique du Conflit ,Lausanne ed Favre(P.M) I982

-MARTINET(JC) PETIT(G) : L'Entreprise en Changement,Paris ed ouvrières I982

-MAXIMILIEN(R) : Karl Marx.Ouevres Economies I ,Paris ed Gallimard I963

-MEBTOUL (M) : Discipline d'Usine,Productivité et Société en Algérie,Alger OPU I986

-PARIAS (L.H): Histoire Génerale du Travail ,Paris Nelle lib de France .Tome

-PAYET (M) : L'Integration du Travailleur à l'Entreprise ,Paris ed Payot I96

-PERRIN (J) : Transfert de Technologie, Paris ed Maspéro I983

-REYNAUD (J.D):Sociologie du Conflit de Travail ,Paris.PUF I980

-RIVERO(J)SAVATIER(J) : Droit du Travail,Paris .PUF I956

-ROCHER (G) : Le Changement Social ,Paris PUF I968

-ROCHBLAVE(A.M)SPENLE : Psychologie du Conflit

-SAADI (R.N) : La Gestion Socialiste des Entreprises en Algérie,Alger OPU I985

-SAFIR (N) : Essais d'Analyse Sociologique.Tome II,Alger OPU I985

-SAPIR (N) : Travail et Travailleurs en URSS,Paris ed la Decouverte I984

-SINAY (H) : La Grève, Paris ed Dalloz I966

-SUMPF(J) HUGUE(M) :Dictionnaire de Sociologie ,Paris Larousse I973

-TOURAINE(A) : Sociologie de l'Action ,Paris ed du Seuil I965

-TOURAINE (A) : La Cosscience Ouvrière,Paris ed du Seuil ,1966

-TOUZARD (H) : La Médiation et la Résolution des Conflits,Paris PUF ,1977

-TREANTO (J.R) : "les Conflits du Travail" in "Traité de Sociologie du Trav
Friedman(G) Naville(P) .Tome II ,Paris .AColin 1972

-VERRET (M) : l'Espace Ouvrier ,Paris .AColin ,1979

-WEISS (D) : Democratie Industrielle: Gestion ou Contrôle Ouvrier,Paris
Organisation ,1978

- " (") : Relations Industrielles , Paris ed Sirey ,1980

-WEISS (F) : Doctrine et Actions Syndicales en Algérie,Paris ed Cujas,19

REVUES, RAPPORTS ET DOCUMENTS

-ALLOUACHE (L.A) : "Les Procédés d'Harmonisation des Statuts et des Rémunér
dans le SGT" in "Revue Algérienne des Sces Juridiques,po
et Economiques " Nº 2,Alger .O.P.U 1983

-BENKHEIRA (Med H): " Approche du Mouvement Gréviste en Algérie" in "Annuaire
l'Afrique du Nord de 1982,Paris CNRS,1984

-BENISSAO(Med H) : "l'Inflation Algérienne",in "Revue des sces juridiques,po
ques et économiques " NºI ,Alger O.P.U 1978

-BLEITRACH(D) CHENU(A) : "Discipline d'Usine et Modes de Vie" in "Revue la Pe
Nº 193,Paris Juin 1977

-BERNARD (C) : "les Résistances ouvrières dans l'ALgérie en Voie d'Indu
lisation" in "Annuaire de l'Afrique du Nord de 1982,Paris
CNRS,1984

-CHIKHI (S) : "La Classe Ouvrière Aujourd'hui en Algérie "in "Revue les
Modernes Nº 432-433 ,Paris CNRS ,Juillet/Aout 1982

- " (") : "Grève et Société "in "les Cahiers du CREAD" Nº 2,Alger 1

-GOETSKY (J) : "Les Théories du Pouvoir" in "Revue Sociologie du Travail"
Nº 4,PAris OCT/DEC 1981

-HADJIDJ (C) : "Se Loger" in "Revues les Temps Modernes" Nº 432-433 ,Par
CNRS .Juillet/Aout 1982

-HATMI (H) : "La Rue,le Prolétaire et l'Atelier " in "Annuaire de l'Af
du Nord de 1982 ",Paris CNRS 1984

-HAMEL (B) KADDAR(M) : "Industrialisation,Salarisation et Mise au Travail en Algérie" in "Revue Alg des sces jurid,polit et eco "Nº 4,Alg O.P.U DEC 1985

-MINCES (J) : "Autogestion et Lutte de Classe en Algérie " in "Revue les Te. Modernes" ,Paris .CNRS.Juin 1965

-MULLER JENTSH (W) : "Nelles Formes du Conflit et Stabilité Institutionnelle R.F.A3 IN 3 revue de sociologie du travail",Nº 2,Paris Avril/ 1980

-SAADI (R.N) : "Structure et Pouvoir dans l'Entreprise Publique Algérienne:U in "Revue Alg des scces juri,polit et eco " Nº 2 ,Alger O.P.U Juillet 1985

-W-COX (R) : "Pour une étude Prospective des relations de Production" in de Sociologie du Travail "Nº 2 ? Paris Avril/Juin 1977

-Centre d'ethnologie Sociale et Psychologie:Famille et Habitation.tome I,Pa ...S 1975

...S.E.A: Colloque sur la Caisse Alimentaire et Consommation en Algérie ... ,05/II/86

-F.L.N UGTA : Statut Général du Travailleur ,Alger imprimerie officielle 19

-M.I.L.G:D.S.I.D : Etude Documentaire sur le Secteur Privé en Algérie,Mars 19

-M.P.A.T :Résumé du Bilan Economique et Social de la Décénnie 1967-1978 M... 1980

-Revue Actualité Economie Nº I Fev 1986

- " Le Nouvel Observateur ,numéro hors série ,Mai 1980

- " l'Exportation.Spécial Algérie,numéro hors série, Juin 1987

Actualité Nº 813 du 14 au 20/04/1981

-EL MODJAHID-le Quotidien Nº 6441 du 04/03/1986

-Journal Officiel des Débats de l'A.P.N Nº 14 du 02/03/1978

- " " " " " " Nº III et II2 du 19/II/1981

-J.O.R.A Nº IOI du 13/12/1971 ordonnance 71-75 du 16/01/1971-relative aux rap ...llectifs du Travail

-J.O.R.A : Nº 2 du 07/OI/I975.Decret 74-254 du 28/II/1974 fixant les modalités la C.de Discipline dans les Entreprises Socialistes

- " : Nº 45 du OI/II/I983 .Decret Nº 83-595 du 29 /I0/I983 modifiant et complétant le décret 74-254

- " : Nº 28 du 05/07/I983 .Loi Nº 83-II du 02/07/I983,relative aux assura sociales

- " : Nº 7 du I6/I2/I982.Loi 82-05 du I3/02/I982 relative à la prévention et règlement des différends collectifs de travail.

-U.G.T.A.ATU .Eclairage Public Rouiba.Bilan d'activité du I8/07/84 au 30/09/85

- " " .Bilan des travaux de la C.de discipline du OI/OI/84 au 07/II/84

-Rapports Annuels d'Activité de l'Unité(E.P) 83.84.85

-ENEL.CDE P.V Nº 3I/85 du I6/06/I985

-ENEL Rapport Annuel d'Activité de l'Année I984

-ENVI . CVI Rouiba.D.P.F. Présentation de la fonction du Personnel et Evolution de l'emploi.Oct I986

S.N.N.El Hadjar.Bilan Annuel d'Activité de I986.

الملاحق

استمارة الاستجواب

) البيانات الشخصية

1. السن : ٢٠ ـ ٢٥ ☐   ٤١ ـ ٤٥ ☐
٢٦ ـ ٣٠ ☐   ٤٦ ـ ٥٠ ☐
٣١ ـ ٣٥ ☐   ٥١ ـ ٥٥ ☐
٣٦ ـ ٤٠ ☐   ٥٦ ـ فما فوق ☐

٢) المستوى التعليمي : امي ☐
ابتدائي ☐
متوسط ☐
ثانوي ☐

الحالة العائلية : اعزب ☐
متزوج ☐
مطلق ☐
ارمل ☐

٤) عدد الاطفال : ١ ـ ٢ ☐
٣ ـ ٤ ☐
٥ ـ ٦ ☐
٧ فما فوق ☐

عدد الافراد تحت الكفالة : ١ ـ ٢ ☐
٣ ـ ٤ ☐
٥ فما فوق ☐

٦) نوع المنصب :..............

الاقدمية : اقل من سنة ☐   ١١ ـ ١٥ ☐
١ ـ ٢ ☐   ١٦ فما فوق ☐
٣ ـ ٥ ☐
٦ ـ ١٠ ☐

٨) هل انت مقيم ؟ بمفردك ☐ مع اسرتك ☐

اذا كنت مقيم بمفردك فما هي الحالة السكنية ؟ عند اقارب ☐ كراء فردي ☐ كراء جماعي ☐
...م ☐ آخر ....

لماذا تعيش وانت مقيم بعيد عن اسرتك ؟..................................

اذا كنت مقيم مع اسرتك فما نوع السكن ؟ فيلا ☐ مسكن ☐ آخر حدد.................

ما هو عدد غرف مسكنك (مع المطبخ) ؟ ١ ـ ٢ ☐
٣ ـ ٤ ☐
5 فما فوق ☐

هل يتوفر المسكن على المرافق الاتية : ـ الكهرباء : نعم ☐ لا ☐
ـ الغاز : نعم ☐ لا ☐
ـ الماء : نعم ☐ لا ☐

(II) اسئلة خاصة بشروط العمل المادية والمعنوية .

أ) الاجرة .

١٤- هل شهدت اجرتك من النظام الجديد ؟ زيادة ☐ - استقرار ☐ انخفاض ☐
١٥- هل نظم مسؤولي الوحدة حملة اعلام لشرح نظام الاجرة الجديد ؟ نعم ☐ لا ☐
١٦- هل فهمت نظام الاجرة الجديد ؟ نعم ☐ لا ☐
١٧- هل انت راضي عن اجراتك ؟ نعم ☐ لا ☐
١٨- هل تقيس اجراتك على اساس ؟ - الجهد المبذول في العمل ☐
- الشهادة ☐
- القدرة الشرائية ☐
- اخرى ....
١٩- اذا اقترح عليك اجرا افضل هل تترك الوحدة ؟ نعم ☐ لا ☐
٢٠- ما العمل عندما لا تتمكن ان توفق بين اجراتك والمصاريف الشهرية اتلجا إلى :
المطالبة بسلفة ☐
القيام بعمل خارج الوحدة ☐
اخرى ....

(٢١) هل شهدت نظام الحوافز المكافآت الفردية والجماعية من نظام الجديد ؟ زيادة ☐
انخفاض ☐
استقرار ☐
بدون جواب ☐

(٢٢)- بما شعرت عندما تقضيت اول اجرتك الشهرية للنظام الجديد ؟ بالرضا ☐
- باللارضا ☐
- اخرى ....

٢٣- هل كتبت شكوى الى النقابة او مجلس العمال تبرز فيها رفضك في تطبيق نظام الاجرة ؟
نعم ☐ لا ☐
٢٤- اين يمكن حسب رايك - نقائص تطبيق نظام الاجرة على مستوى الوحدة ؟ في تنصيب العامل ☐
في تنقيط العامل ☐
في المكافآت ☐
اخرى ....
٢٥- ماذا تختار اذا طلب منك الاختيار بين الحالات الثلاث الاتية ؟ (وحدة فقط)
- طبيعة عمل شاقة واجر مرتفع ☐
- اجر ثابت وعمل بسيط غير متعب ☐
- اجر متزايد على اساس المردودية ☐
- بدون جواب ☐

) الخدمات الاجتماعية

) ما هي الخدمات التي تبدو اولوية بالنسبة اليك؟ - المتابعة الطبية [ ]
- تنظيم الرحلات [ ]
- توفير السكن [ ]
- النقل [ ]
- التعاونية الإستهلاكية [ ]

هل تلعب تعاونية الوحدة دورها في توفير الحاجات الاساسية؟ نعم [ ] لا [ ]

كيف تستجيب في حالة توقيف نقل الوحدة ؟ - المطالبة بالحفاظ على النقل [ ]
- اللجوء الى النقل العمومي [ ]
- مغادرة الوحدة [ ]
- التغيب والتأخر باستمرار [ ]

هل تطالب بالحفاظ على التعاونية في حالة اغلاقها ؟ نعم [ ] لا [ ]

علاقات العمل

الرضا في العمل

هل انت راضي عن العمل الذي تقوم به ؟ نعم [ ] لا [ ]

في حالة نعم : هل مصدر رضاك في العمل يعني :- حبك والاهتمام به [ ]
- مسؤولية اسرية [ ]
- انتظار الاجرة فقط [ ]

في حالة لا :....... الرضا لـ .....-

- اللامبالاة في العمل [ ]
- العمل ... رية [ ]
- أخرحدد ....

كيف تمارس عملك في المنصب؟ باشراف جيد [ ]
- بأوامر ... رية [ ]
- بخبرة ... [ ]

طبيعة علاقاتك من الرؤساء في العمل ؟ حسنة [ ] متوسطة [ ] سيئة [ ]

هل وقعت لك خلافات او مشاكل مع رؤسائك ؟ نعم [ ] لا [ ]
في حالة نعم هل يرجع السبب او الاسباب الى : عدم تنفيذ الأوامر [ ]
ضعف المجهود في العمل [ ]
عدم استقرارك في العمل [ ]

- كيف تنظر الى رؤسائك؟ حراس عليك [ ]
- زملاء في العمل [ ]
- عمال عامة [ ]
أخرحدد ....

- هل توجد وحدة بين العمال ؟ نعم [ ] لا [ ]
- هل يوجد تماسك بين العمال ؟ نعم [ ] لا [ ]
في حالة نعم : هل يقوم على اساس : القرابة [ ]
- المكانة المهنية في المصنع [ ]
- السن [ ]
- اخر حدد ....

- هل يطرح كل في ..... مع روسائك ؟ نعم [ ] لا [ ]
- اتعتقد ان المصنع يشكل الاسرة بالنسبة إليك ؟ نعم [ ] لا [ ]
- هل تشارك في الحملات التطوعية الإنتاجية ؟ نعم [ ] لا [ ]
- كيف يدافع - حسب رايك - العمال عن مصالحهم في الوحدة ؟ فرديا [ ] جماعيا [ ] بدون جواب [ ]
- هل يرجع - حسب رايك - الاعتماد الفردي في المطالبة او في حل المشاكل الى :
- غياب الثقة بين العمال [ ]
- سوء العلاقات الإجتماعية بين العمال [ ]
- خوف العمال من الاجراءات الانضباطية [ ]
- بدون جواب [ ]

- التنظيم النقابي

- هل انت عضو في الهيئة النقابية ؟ نعم [ ] لا [ ]
- هل تحضر الاجتماعات التي تنظم من قبل الهيئة النقابية او مجلس العمال ؟ نعم [ ] لا [ ]
- هل يحترم التنظيم النقابي بدوره في الوحدة ؟ نعم [ ] لا [ ]
في حالة نعم : كيف ....
في حالة لا : لماذا ....
- هل تشارك في النشاطات النقابية او مجلس العمال كالتطوع قبلا ؟ - ايمانا بها [ ]
مضطرا [ ]
خوفا من اجراءات عدم المشاركة [ ]

III أسئلة خاصة بالشروط الاجتماعية الخارجية

- هل طرحت مشكلة السكن على مستوى الوحدة ؟ نعم [ ] لا [ ]
- هل يحق طرحها - حسب رايك - على مستوى الوحدة ؟ نعم [ ] لا [ ]
في حالة نعم : هل يعود السبب او الاسباب الى :
- عدم القدرة في الحصول عليه خارج الوحدة [ ]
- اعتقادك ان ادارة الوحدة قادرة أن توفر لك هذا [ ]
- اعتقادك انه الملجا الوحيد والاخير [ ]

في حالة لا : يعود السبب ....

انعدام الامل في تحقيق ذلك [ ]
الامما ناة من مشكلة السكن [ ]
عدم اهتمام ادارة الوحدة بهذه الخدمة [ ]

هل توافق في حالة ما اذا وفرت لك الوحدة مسكنا، لمن تنخفض اجرتك؟ نعم [ ] لا [ ]
هل تعتقد ان بناء حي عمالي سيزيد من اهتمام العامل بعمله وبوحدته ؟ نعم [ ] لا [ ]

الاسرة

هل توفر لك اسرتك الراحة والاطمئنان عند دخولك من العمل؟ نعم [ ] لا [ ]
كيف تتصرف عندما تدخل الى بيتك غضبا ومتوترا بعد العمل ؟ تنعزل تماما عن اسرتك [ ]
- تنتظر الفرصة لتفريغ غضبك [ ]
- اللجوء الى الضرب [ ]
- ....
- اخر حدد ....

هل تمارس اعمالا معينة في المنزل بعد العمل؟ نعم [ ] لا [ ]
في حالة نعم : حدد ها ....
هل تتحدث مع اسرتك عن الصعوبات التى تعترضك في العمل؟ نعم [ ] لا [ ]
ماذا تشعر عندما تخرج من بيتك متجها الى الوحدة ؟..............................
....

القدرة الشرائية

هل تستطيع ان توفق بين الحاجات الاجتماعية (مأكل وملبس الخ) والاجرة الى نهاية الشهر؟
نعم [ ] لا [ ]
هل تتحدث عن حالة السوق والاسعار في الوحدة ؟ نعم [ ] لا [ ]
في حالة نعم : أين ؟ - في وقت العمل [ ]
- " وقت الراحة [ ]
- " المطعم [ ]
- " النقل [ ]

هل تشاجرت او اصطدمت مع البائعين في السوق بمناسبة ذهابك لقضاء حاجاتك؟ نعم [ ] لا [ ]
هل تسعى التعاونية الاستهلاكية الحفاظ على قدرتك الشرائية ؟ نعم [ ] لا [ ]

اسئلة خاصة بطرق تحل النزاعات :

- عند ما تشعر انك قد كنت مظلوما من قبل روساءك اتذهب؟ - الى الادارة ☐
- " زملائك في العمل ☐
- " النقابة ☐
- اخرى حدد ....

- حين تشعر بالتوتر والغضب الناتجان من وسط العمل هل ؟
- تقلص مجهودك ☐
- تتوقف احيانا عن العمل ☐
- تتغيب ☐
- تتأخر عن العمل ☐
- اخر حدد ....

- هل تعتقد ان الحوار مع روسائك يؤدي الى حل نزاعك ؟ نعم ☐ لا ☐
- هل تترك الادارة بابها مفتوح في حالة نشوء نزاع ؟ نعم ☐ لا ☐
- هل تعرضت الى احدى العقوبات الاتية : نعم ☐ لا ☐

- انذار شفوي	مدة ☐	مدتان ☐	فما فوق ☐
- انذار كتابي	مدة ☐	مدتان ☐	فما فوق ☐
- توبيخ	مدة ☐	مدتان ☐	فما فوق ☐
- طرد جزئي	مدة ☐	مدتان ☐	فما فوق ☐

في حالة نعم : ما السبب او الاسباب في ذالك؟ عدم احترامك القواعد
الانضباطية ☐
اخطاء تقنية في العمل ☐

- هل كتبت شكوى الى النقابة او لجنة الطعن؟ نعم ☐ لا ☐
في حالة نعم : ما موضوع الشكوى ....

- ان الاخر عامل مساعد في تكاثف العمال فيما بينهم ، هل تؤمن بها كعامل مساعد في الحفاظ العمال على مصالحهم وفي فرض مكانتهم في سير الوحدة ام كعامل معيق يهدد المصلحة العامة ؟
....
....
....
....
....

الجدول رقم (3) يعرّف عينة الدراسة حسب فئات الأقدمية

جماعة العمل / فئات الأقدمية	التنفيذ			المجموع	%	التحكم			المجموع	%	المجموع الكلي %	
	الإنتاجي	التقني	الإداري			الإنتاجي	التقني	الإداري				
2 - 1	7	6	6	19	%24	—	3	1	4	%22	23	%23,7
5 - 3	14	4	5	23	%29	—	—	2	2	%11	25	%25,8
10 - 6	13	1	5	19	%24	1	3	—	4	%22	23	%23,7
11 فما فوق	11	4	3	18	%23	3	2	3	8	%45	26	%27
المجموع	45	15	19	79	%100	4	8	6	18	%100	97	%100

الجدول رقم (4) يعرّف " حسب فئات السن

جماعة العمل / فئات السن	التنفيذ			المجموع	%	التحكم			المجموع	%	المجموع الكلي %	
	الإنتاجي	التقني	الإداري			الإنتاجي	التقني	الإداري				
30 - 20	20	10	8	38	%48	—	3	1	4	%22	42	%43
40 - 31	8	4	4	16	%20	4	3	3	10	%56	26	%27
50 - 41	10	1	4	15	%19	—	2	2	4	%22	19	%20
51 فما فوق	7	—	3	10	%13	—	—	—	—		10	%10
المجموع	45	15	19	79	%100	4	8	6	18	%100	97	%100

الجدول رقم (5) يعرّف " حسب الحالة العائلية

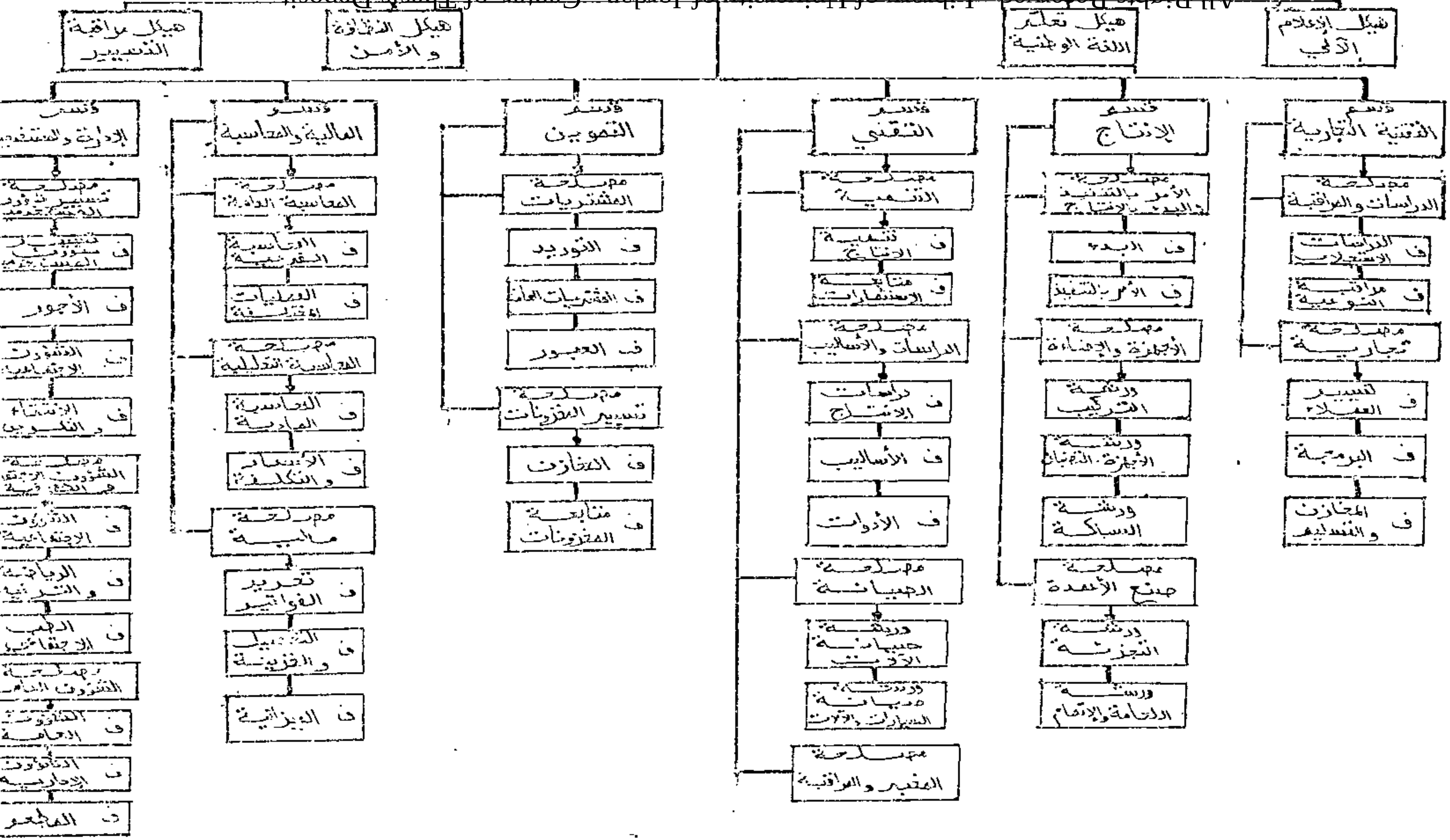
جماعة العمل / الحالة العائلية	التنفيذ			المجموع	%	التحكم			المجموع	%	المجموع الكلي %	
	الإنتاجي	التقني	الإداري			الإنتاجي	التقني	الإداري				
أعزب	13	7	6	26	%33	—	1	—	1	%28	27	%18
متزوج	32	8	13	53	%67	4	7	6	17	%72	70	%72
المجموع	45	15	19	79	%100	4	8	6	18	%100	97	%100

الجدول رقم (6) يعرّف عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

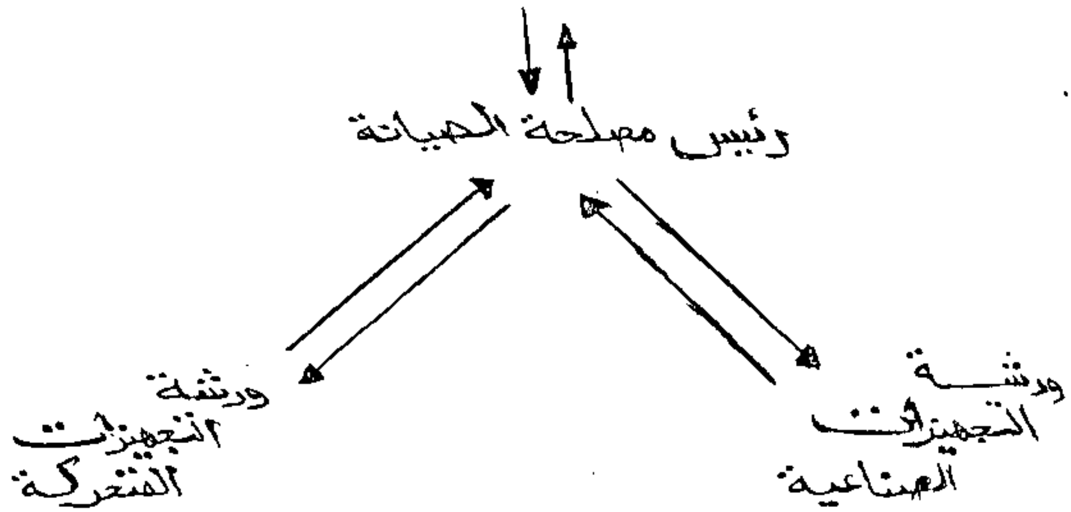
جماعة العمل / المستوى التعليمي	التنفيذ: الإنتاجي	التنفيذ: التقني	التنفيذ: الإداري	المجموع %	التحكم: الإنتاجي	التحكم: التقني	التحكم: الإداري	المجموع %	المجموع الكلي %
أمي	21	1	8	30 %38	—	—	1	1 %6	31 %32
إبتدائي	14	7	4	25 %32	4	3	1	8 %44	33 %34
متوسط	9	6	6	21 %26	—	3	—	3 %17	24 %26
ثانوي	1	1	1	3 %4	—	2	4	6 %33	9 %9
المجموع	45	15	19	79 %100	4	8	6	18 %100	97 %100

الجدول رقم (7) يعرّف " " حسب الإقامة

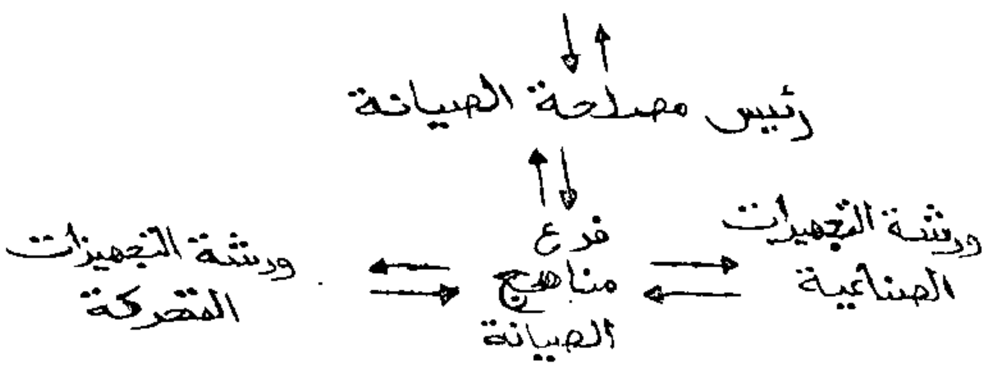
جماعة العمل / الإقامة	التنفيذ: الإنتاجي	التنفيذ: التقني	التنفيذ: الإداري	المجموع %	التحكم: الإنتاجي	التحكم: التقني	التحكم: الإداري	المجموع %	المجموع الكلي %
مقيم	42	13	17	72 %91	3	8	6	17 %94	89 %92
غير مقيم	3	2	2	7 %9	1	/	/	1 %6	8 %8
المجموع	45	15	19	79 %100	4	8	6	18 %100	97 %100

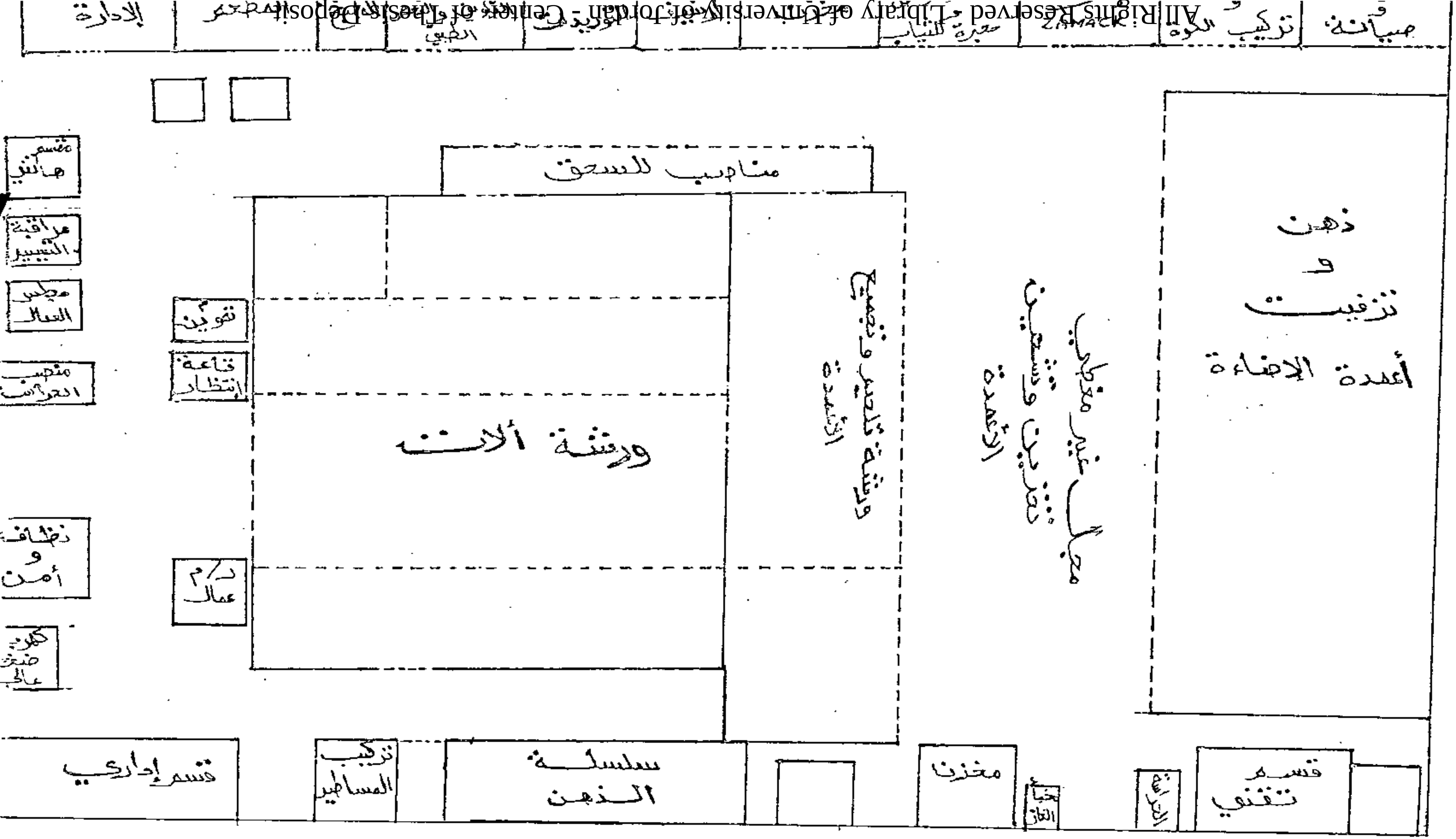

هيكل الإعلام الآلي
هيكل تعليم اللغة الوطنية
هيكل الوقاية و الأمن
هيكل مراقبة التسيير
قسم التقنية التجارية
مصلحة الدراسات والمراقبة
ف الدراسات الاستهلاك
ف مراقبة النوعية
مصلحة تجارية
ف تسيير العملاء
ف البرمجة
ف المخازن و التسليم
قسم الإنتاج
مصلحة الأمر بالتنفيذ والبدء بالإنتاج
ف البدء
ف الأمر بالتنفيذ
مصلحة الأجهزة والإضاءة
ورشة التركيب
ورشة الأجهزة الكهربائية
ورشة السباكة
مصلحة صنع الأعمدة
ورشة التجزئة
ورشة الإقامة والإتمام
قسم التقني
مصلحة التنمية
ف تنمية الإنتاج
ف متابعة الاستثمارات
مصلحة الدراسات والأساليب
ف دراسات الإنتاج
ف الأساليب
ف الأدوات
مصلحة الصيانة
ورشة صيانة الأدوات
ورشة صيانة السيارات والآلات
مصلحة المخبر و المراقبة
قسم التموين
مصلحة المشتريات
ف التوريد
ف المشتريات المحلية
ف العبور
مصلحة تسيير المخزونات
ف المخازن
ف متابعة المخزونات
قسم المالية والمحاسبة
مصلحة المحاسبة العامة
ف المحاسبة العمومية
ف العمليات المختلفة
مصلحة المحاسبة التحليلية
ف المحاسبة المادية
ف الأسعار و التكلفة
مصلحة مالية
ف تحرير الفواتير
ف التمويل و الخزينة
ف الميزانية
قسم الإدارة والمستخدمين
ف الأجور
ف المطعم

بنية مصلحة الصيانة.



أما البنية المرغوبة في المصلحة تتمثل في الشكل الآتي :




صيانة
تركيب
الكوة
ZAMACK
حجرة للثياب
الإدارة
مناوب للسحق
ذهب
و
تزفيت
أعمدة الإضاءة
مجالس غير مغطى
تحزين وشحن
الأعمدة
ورشة تلحيم وتجميع
الأعمدة
ورشة الآلات
قسم هاتف
مراقبة التبيير
مجلس العمال
منصب الحراس
تموين
قاعة إنتظار
نظافة
و
أمن
د/م
عمال
قسم إداري
تركيب
المساميم
سلسلة
الذهب
مخزن
قسم
تقني

جدول رقم (1) يبين [illegible] وحدة حسب فئات السلم الجديد

[illegible] ديسمبر 1985 _

الفئات	التكرار	%
2	5	1،14
3	27	6،17
4	1	0،22
5	110	25،17
6	88	20،13
7	66	15،10
8	85	19[illegible]
9	5	[illegible]2،35
المجموع 1	437	%100
10	33	%33
11	31	%31
12	22	%22
13	14	%14
المجموع 2	100	%100
14	9	30
15	14	46،66
16	6	20
17	—	—
18	1	3،33
المجموع 3	30	%100
المجموع الكلي	567	

جدول رقم (2) يوضح الوضعية الاجرية للعمال المنفذين حسب نوعية النشاط

نوع النشاط	زيادة	استقرار	انخفاض	المجموع
انتاجي	23	19	3	45
تقني	8	5	2	15
اداري	14	2	3	19
المجموع	45	26	8	79

جدول رقم (3) يبين الرضا واللارضا اتجاه اول كشف لنظام الاجرة حسب الاقدمية

الاقدمية	نعم	لا	المجموع
1 — 2	2	17	19
3 — 5	5	18	23
6 — 10	4	15	19
11 فما فوق	4	14	18
المجموع	15 %19	64 %81	97 %100

جدول رقم (4) يبين الرضا او اللارضا اتجاه اول كشف لنظام الاجرة حسب جماعة العمل

الجماعة	نعم	لا	المجموع
التنفيذ	15 %19	64 %81	79 %100
التحكم	7 %39	11 %61	18 %100
المجموع	22 %23	75 %77	97 %100

جدول رقم (17) يبين طبيعة بعض اسباب النزاعات المصرحة لعلاقة تنفيذ / اشراف حسب فئات السن

[illegible]	نعم			مج	لا	مج
	I	II	III			
20 ــ 30	5	5	4	14	24	38
31 ــ 40	3	2	ــ	5	11	16
41 ــ 50	1	ــ	1	2	13	15
51 فما فوق	1	ــ	ــ	1	9	10
المجموع	10 %13	7 %9	5 %6	22 %28	57 %2	79 %100

I : عدم تنفيذ الاوامر II : ضعف المجهود في العمل
III : عدم الاستقرار في العمل

جدول رقم (18) يبين وجود او غياب الوحدة بين عمال التنفيذ حسب الاقدمية

[illegible]	نعم	لا	المجموع
1 ــ 2	1	18	19
3 ــ 5	8	15	23
6 ــ 10	6	13	19
11 فما فوق	8	10	18
المجموع	23 %29	56 %71	79 %100

جدول رقم (19) يوضح وجود او غياب التساعد بين عمال التنفيذ حسب السن

[illegible]	نعم	لا	بدون جواب	مج
20 ــ 30	15	23	ــ	38
31 ــ 40	5	10	1	16
41 ــ 50	8	7	ــ	15
51 فما فوق	2	8	ــ	10
المجموع	30 %30	48 %61	1 %1	79 %100

جدول رقم (20) يبين كيفية دفاع العمال عن مصالحهم حسب نوعية النشاط

	فرديا	جماعيا	المجموع
التاجر	39	6	45
تقني	12	3	15
اداري	10	—	10
المجموع	%89 70	%11 9	%100 79

جدول رقم (21) يبين اسباب الاعتماد الفردي حسب جماعة العمل

	1	2	3	4	مج
التنفيذ	%35 28	%9 7	%47 37	%9 7	%100 79
التحكم	%33 6	%28 5	%28 5	%11 2	%100 18
المجموع	%35 34	%12 12	%43 42	%10 9	%100 97

1 : غياب الثقة بين العمال 2 : سوء العلاقات الاجتماعية بين العمال

3 : خوف من الاجراءات الانضباطية 4 : بدون جواب

جدول رقم (22) يبين مدى اعتقاد العامل المنفذ المصنع كاسرة ثانية حسب السن

	نعم	لا	بدون جواب	المجموع
30 ـ 20	— 15	+ 22	1	38
40 ـ 31	+ 11	— 5	—	16
50 ـ 41	+ 9	— 5	1	15
51 فما فوق	+ 6	— 4	—	10
المجموع	%52 41	%45 36	%3 2	%100 79

جدول رقم (23) يبين مدى اعتقاد العامل المنفذ المصنع كاسرة ثانية حسب الاقدمية

	نعم	لا	بدون جواب	المجموع
1 _ 2	7 _	+ 12	_	19
3 _ 5	_ 3	+ 14	1	23
6 _ 10	+ 13	_ 5	1	19
11 فما فوق	+ 13	_ 5	_	18
المجموع	%52 41	%45 36	%3 2	%100 79

جدول رقم (24) يبين مدى اعتقاد العامل المنفذ المصنع كاسرة ثانية حسب الحالة العائلية

	نعم	لا	بدون جواب	المجموع
اعزب	_ 9	+ 17	_	26
متزوج	+ 32	_ 19	2	53
المجموع	%52 41	%45 36	%3 2	%100 79

جدول رقم (25) يوضح كيفية مشاركة العامل في العمليات الانتاجية التطوعية حسب جماعة العمل

	نعم 1	نعم 2	نعم 3	المجموع	لا	مج الكلي
التنفيذ	25	21	6	52	27	79
التحكم	11	2	_	13	5	18
المجموع	36	23	6	65	32	97

نعم : 1 . ايمانا بها

2 . مضطرا

3 . خوفا من اجراءات عدم المشاركة .

جدول رقم (4) يبين حد التعمير او نسبة الاحتلال في المسكن

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ت ع	ت م م	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ
	ت ن ع	ت ع	ت م م	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ
	ت ن ع	ت ع	ت ع	ت ع	ت ن ع	ت ن ع	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ
	ت ن م	ت ن ع	ت ن ع	ت ن ع	ت ع	ت ع	ت م م	ت خ	ت خ	ت خ
	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن ع	ت ن ع	ت ن م	ت ع	ت ع	ت م م	ت م م
	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ع	ت ع	ت ع
+	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن م	ت ن ع	ت ن ع	ت ع

ت ع : تعمير عادي

ت م م : تعمير مؤقت مسموح به

ت خ : تعمير خطير

ت ن ع : تعمير ناقص عادي

ت ن م : تعمير ناقص مسموح به

جدول رقم (5) يبين مشكلة السكن حسب فئات السن

	نعم	لا	المجموع
20 – 30	2	36	38
31 – 40	4	12	16
41 – 50	6	9	15
51 ما فوق	5	5	10
المجموع	17	6.2	%100 79

جدول رقم (3) يظهر طرح مشكلة السكن حسب الحالة العائلية
ـ التنفيذ ـ

البيان	نعم	لا	المجموع
عازب	2 %8	24 %92	26 %100
متزوج	15 %28	38 %72	53 %100
المجموع	17 %26	62 %74	79 %100

جدول رقم (4) يبين حق طرح مشكلة السكن حسب الحالة العائلية
ـ التنفيذ ـ

البيان	نعم			المجموع	لا			المجموع
عازب	3	6	2	11	1	2	12	15 %58
متزوج	10	14	7	31	4	7	11	22 %42
المجموع	13	20	9	42 %53	5	9	23	37 %47

جدول رقم (5) يبين تصرف العامل ضمن اسرته حسب جماعة العمل

البيان	I	II	III	المجموع
التنفيذ	59 %76	13 %16	7 %9	79 %100
التحكم	12 %67	6 %33	ـ	18 %100
المجموع	71 %73	19 %20	7 %7	97 %100

جدول رقم (6) يبين مدى اهتمام الاسرة بصعوبات عمل العامل حسب جماعة العمل

البيان	نعم	لا	المجموع
التنفيذ	29 %37	50 %63	79 %100
التحكم	5 %28	13 %72	18 %100
المجموع	34 %35	63 %65	97 %100

جدول رقم (7) يبين مدى اهتمام الاسرة بصعوبات عمل العامل حسب نوعية النشاط

البيانات / نوعية النشاط	نعم	لا	المجموع
انتاجي	%33 15	%67 30	%100 45
فني	%60 9	%40 6	%100 15
اداري	%22 5	%78 14	%100 19
المجموع	%37 29	%63 50	%100 79

رقم (8)
جدول يبرز شعور العامل عند توجهه من المنزل الى المصنع حسب

البيانات / طبيعة العمل	كره العمل	اداء الواجب	المجموع
التنفيذ	%68 54	%32 25	%100 79
التحكم	%33 6	%67 12	%100 18
المجموع	%62 60	%38 37	%100 97

جدول رقم (9) يبين الاستهلاك الغذائي لكل فرد / كلغ في سنة 67/ 79/ 84

	[illegible]	[illegible]	[illegible]
الحبوب و مشتقاتها	217	186	180
البطاطس	22	34 ،4	36
الخضر الخضراء	3 ،6	75 ،8	77
الخضر الجافة	3 ،5	8 ،5	8 ،7
الفواكه الجافة و الخضراء	23 ،8	32 ،8	44
السكريات	14	16	17
اللحوم	10،7	15 ،7	17
البيضاء	1 ،6	4 ،2	7 ،5
الحمراء	9 ،1	11 ،5	9 ،5
الحليب و مشتقاته	34	65	90
البيض	0،5	1،1	2 ،5
الاسماك	1،33	2 ،3	2 ،9
المواد الدسمة	10 ،1	16 ،8	16 ،5

الجدول رقم (10) يبين موقف العاملين من دور التعاونية الاستهلاكية حسب طبيعة عمل العاملين

البيان / طبيعة عمل العاملين	نعم	لا	المجموع
التنفيذ	16	63	79
المستثمر	02	16	18
المجموع	%19 18	%81 79	%100 97

الجدول رقم (11) يبين موقف العاملين من دور التعاونية الاستهلاكية حسب نوعية النشاط

البيان / نوعية النشاط	نعم	لا	المجموع
انتاجي	15	30	45
فني	–	15	15
اداري	1	18	19
المجموع	%20 16	%80 63	%100 79

الجدول رقم (12) يبين موقف العاملين من دور التعاونية الاستهلاكية حسب الحالة الاجتماعية

البيان / الحالة الاجتماعية	نعم	لا	المجموع
عازب	3	23	26
متزوج	13	40	53
المجموع	%20 16	%80 63	%100 79

جدول رقم (83) يبين تصرف العامل حين يشعر بالتوتر والغضب في وسط العمل حسب جماعة العمل

جماعة العمل / البدائل	I	II	III	I	المجموع
التنفيذ	16 %21	45 %57	3 %3	15 %19	79 %100
التحكم	2 %11	10 %56	1 %5	5 %28	18 %100
المجموع	18 %19	55 %57	4 %4	20 %20	97 %100

I ـ تقلص مجهودك   III ـ تغيب

II ـ تتوقف احيانا عن العمل   I ـ آخر

جدول رقم (84) يبين طبيعة العقوبات حسب جماعة التنفيذ

العقوبات / السنوات	1983	1984	1985	المجموع
انذار	14	02	06	22
طرد جزئي (1ـ3 ايام)	18	29	52	99
طرد جزئي (4ـ8 ايام)	29	06	16	51
فصل	15	13	15	43
المجموع	76	50	89	215

جدول رقم (85) يبين مدى استخدام الحوار في حل النزاع حسب جماعة العمل

جماعة العمل / البدائل	نعم	لا	المجموع
التنفيذ	19 %24	60 %76	79 %100
التحكم	4 %22	14 %78	18 %100
المجموع	23 %24	74 %76	97 %100

جدول رقم (86) يبين مدى استخدام الحوار في حل النزاع حسب الحالة العائلية ـ التنفيذ ـ

الحالة العائلية / البدائل	نعم	لا	المجموع
عازب	5 %19	21 %81	26 %100
متزوج	14 %26	39 %74	53 %100
المجموع	19 %24	60 %76	79 %100

جدول رقم (٨٦) يبين مدى استخدام الحوار في حل النزاع حسب نوعية النشاطات التنفيذ

النشاط / الجواب	نعم		لا		المجموع	
انتاجي	18	%40	27	%60	45	%100
تقني	—		15	%100	15	%100
اداري	1	%5	18	%95	19	%100
المجموع	19	%24	60	%76	79	%100

جدول رقم (٨٧) يبين احدى مواقف استخدام الحوار مع الادارة باب مفتوح ام لا حسب جماعة العمل

الجماعة / الجواب	نعم		لا		بدون جواب		المجموع	
التنفيذ	12	%15	64	%81	3	%4	79	%100
التحكم	5	%28	13	%72	—		18	%100
المجموع	17	%18	77	%79	3	%3	97	%100

جدول رقم (٨٩) يبين تطور نزاعات العمل من سنة 83 / الى 85

السنة	التذمرات	%	قطاع الدولة	قطاع خاص	%	المجموع
1983	1143	64،43	424	264	35،57	1831
1984	641	42،85	475	380	57،15	1496
1985	693	46،14	360	449	53،86	1502